

## Tribunal du travail, 21 juin 2012, d. MA. c/ la SAM PLASCOPAR

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	21 juin 2012
<i>IDBD</i>	9043
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Relations collectives du travail ; Responsabilité de l'employeur ; Procédures collectives et opérations de restructuration

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2012/06-21-9043>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale du Travail sur la Sécurité de l'emploi - Article 6 imposant à l'employeur d'informer les délégués en leur fournissant un document écrit relatif à l'importance et aux raisons du projet de licenciement collectif, ainsi que des dispositions prises ou envisagées pour limiter les licenciements - Document communiqué non accompagné de données chiffrées ne répondant pas à ces exigences - Connaissance ultérieure indifférente, par le demandeur délégué du personnel de données comptables utiles - Délégués non mis à même de jouer leur rôle consultatif - Article 17 de l'avenant n° 12 non respecté, exigeant de rechercher et communiquer aux délégués du personnel les possibilités de reclassement et les moyens de formation et de reconversion - Légèreté blâmable dans la rupture - Dommages intérêts

## Résumé

Le non respect de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale de Travail sur la Sécurité de l'Emploi imposant des informations précises lors d'un projet de licenciement collectif entraîne une légèreté blâmable dans la rupture.

Responsable technique et maintenance, engagé par une SAM PLASCOPAR, le 10 septembre 1990, Mr d. MA. avait vu son contrat rompu pour suppression de poste, dans le cadre d'un licenciement économique collectif, par courrier du 26 janvier 2009. Soutenant que la rupture de son contrat de travail n'était pas fondée sur un motif valable et revêtait un caractère abusif, il contestait le motif économique, l'ordre des licenciements et alléguait son caractère abusif. De son côté, l'employeur arguait notamment de la nécessité de délocaliser la production vers la Tunisie et du respect de l'ordre des licenciements dès lors que le classement dans une catégorie professionnelle s'effectue en tenant compte des fonctions réellement exercées. Les informations données auraient été, selon lui, suffisamment claires.

Le tribunal du travail, constatant que les documents comptables permettant d'établir la nécessité économique de la restructuration n'avaient pas été produits aux débats, a considéré que la rupture n'était pas fondée sur un motif valable. Par ailleurs, la rupture s'inscrivant dans le cadre d'un licenciement économique collectif, l'employeur aurait du respecter les dispositions de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la convention collective nationale sur la sécurité de l'emploi, étendue, qui l'obligeait à informer et consulter les délégués du personnel en fournissant dans un document écrit notamment les indications utiles sur les l'importance des licenciements envisagés et les facteurs économiques ou techniques qui seraient à l'origine de la situation. Or, si la SAM PLASCOPAR avait communiqué aux délégués du personnel un document d'information, celui ci se bornait à des considérations générales sur la crise, la concurrence, le coût de revient trop élevé des produits fabriqués. Ces considérations, sans données chiffrées concrètes ne permettaient pas de déterminer la situation économique réelle, l'ampleur des difficultés rencontrées et la nécessité du nombre de licenciements envisagés. Il n'est dès lors justifié, ni que les délégués aient été en mesure d'exercer leur rôle consultatif et d'émettre des suggestions, ni des recherches exigées par l'article 17 de l'avenant n° 12 des possibilités de reclassement des salariés dont les délégués devaient être, là aussi, informés. Il apparaît ainsi que l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans l'exercice du droit de rompre. Le préjudice de ce salarié âgé de 49 ans lors de la rupture a été fixé à 35 000 euros.

---

## Le Tribunal,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 27 juillet 2009 reçue le 29 juillet 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 26 octobre 2009 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur d. MA., en date des 4 février 2010, 7 octobre 2010 et 19 septembre 2011 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE PLASCOPAR, en date des 10 juin 2010, 3 mars 2011 et 1er décembre 2011 ;

Après avoir entendu Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur d. MA., et Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE PLASCOPAR, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\*

d. MA. a été employé par la société anonyme monégasque PLASCOPAR suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 10 septembre 1990, et a exercé en dernier lieu les fonctions de responsable technique et maintenance.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 26 janvier 2009, celui-ci s'est vu notifier la rupture de son contrat de travail pour suppression de poste dans le cadre d'un licenciement économique collectif. Il a été dispensé d'exécuter son travail à compter du 1er février 2009 pendant la période de préavis de trois mois.

Soutenant que la rupture de son contrat de travail n'est pas fondée sur un motif valable et revêt un caractère abusif, d. MA. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 26 octobre 2009, attrait la SAM PLASCOPAR devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 60.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail, avec intérêts de droit à compter de la demande en justice et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

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

Après 12 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 15 mars 2012 à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé le 31 mai 2012.

Le prononcé de la décision a été prorogé au 21 juin 2012.

À l'appui de ses prétentions, d. MA. fait valoir que :

*Sur le motif économique de rupture :*

- la lettre de licenciement ne donne aucune indication sur les raisons pour lesquelles la société défenderesse a procédé à la suppression de son poste,
- la seule effectivité de cette mesure ne suffit pas à consacrer le motif économique de la rupture,
- le fait que la Commission de licenciement (dont le procès-verbal de réunion n'a pas été produit), saisie en raison de sa qualité de salarié protégé, ait donné son accord ne dispense pas l'employeur de justifier de la réalité économique de la rupture,
- aucune pièce comptable n'est versée aux débats et les allégations de la SAM PLASCOPAR ne sont nullement étayées,
- si la défenderesse a décidé de supprimer la production en Principauté pour la délocaliser en Tunisie, force est de constater que trois techniciens de l'atelier ont été maintenus à leur poste (AM., IC. et CH.) ainsi que le responsable production (g. CH.),
- il est pour le moins curieux que son poste de responsable industrialisation (conception des produits, fabrication, suivi des études et mise au point des outillages), non concerné par la production, ait été supprimé, alors que sa fonction était indispensable dans le cadre de l'unité d'étude et de développement qui était conservée à Monaco,
- le registre d'entrées et de sorties du personnel ne permet pas de déterminer avec certitude la date de la dernière embauche et établit que p. FE., responsable, est demeuré dans les effectifs de l'entreprise,
- la démonstration de la diminution de la surface d'occupation ne suffit pas à conclure qu'il devait être congédié,
- en outre, il a été absent pour cause de maladie du 1er décembre 2008 au 8 janvier 2009, en sorte qu'il n'a pas assisté aux réunions des 17 décembre 2008 et 6 janvier 2009,
- son sort n'a fait l'objet d'aucun commentaire dans le compte-rendu de la réunion de la Commission paritaire de l'emploi (laquelle n'a été consultée qu'a posteriori dans l'optique de l'examen des moyens de reclassement et ne fait qu'un état de la situation eu égard aux licenciements), alors qu'il avait été préalablement exposé que les salariés congédiés devaient être repris en priorité par la SAM SILVATRIM, détentrice d'une partie du capital social de la SAM PLASCOPAR,
- aucun document comptable ne figure davantage dans la note d'information adressée aux délégués du personnel qui ne contient aucune donnée chiffrée, étant relevé que le mail adressé le 22 juin 2009 est postérieur à la rupture,
- les éléments communiqués par la partie adverse ne permettent pas en définitive d'établir la nature et l'importance de la délocalisation d'une partie de l'activité de la défenderesse ainsi que les raisons objectives qui ont conduit à une telle mesure,
- en tout état de cause, par une note du 4 juin 2004, soit 4 ans et demi plus tôt, l'employeur avait déjà annoncé « parvenir à un niveau de compétitivité permettant de faire face à la concurrence internationale de plus en plus pressante...concrétisé sa stratégie à l'international en prenant une participation dans la société PLASTIPART implantée en Tunisie », et il convient ainsi de constater que cette « stratégie » n'avait aucun lien avec la « crise mondiale » de 2008.

*Sur l'ordre des licenciements prévu par la loi n° 629 du 17 juillet 1957 :*

- la catégorie professionnelle ne se limite pas à un poste particulier, notamment lorsque l'emploi est hiérarchiquement important, l'analyse de la nature des fonctions réellement exercées et du niveau de qualification étant également essentielle,

- ses compétences sont attestées par Messieurs PA., GR., FO. et Madame CA.-DU.,
- les cadres ayant le même type de responsabilités font partie de la même catégorie professionnelle, alors qu'il pouvait parfaitement remplir les fonctions de Messieurs CH., CH. et FE.,
- il disposait du même coefficient que g. CH. (335) ainsi que de toutes les compétences lui permettant d'assumer le poste de responsable production et responsable qualité, si tant est que ce sont bien ces fonctions qui ont été maintenues à ce dernier,
- lors de son entrée en service, il a été recruté comme régleur de presse, tout comme Messieurs CH. et IC., ces derniers percevant une rémunération de 8.450,60 francs et 6.305,87 francs, alors que son salaire était de 13.002,29 francs,
- la consultation des organigrammes démontre que ce n'est qu'à partir de juillet 2007 que g. CH. est porté comme « responsable qualité produit » et non plus seulement responsable production, étant précisé que dans le cadre de sa mission de responsable industrialisation, il était également chargé de la qualité (définition de son poste, b-qualité) et n'a jamais été l'objet de la moindre observation sur son travail,
- de plus, ses tâches ne se cantonnaient pas au seul contrôle des moules, leur maintenance et aux essais puisqu'il devait également définir le cahier des charges pour la réalisation des moules et des outillages,
- il ne devait nullement en référer à g. CH. dans la mesure où il lui appartenait simplement de transmettre au responsable production les renseignements résultant de la réception formelle du moule ou des outillages et de lui faire valider leur acceptation,
- il résulte de la procédure de lancement d'un produit qu'une fois l'industrialisation terminée, le responsable production effectue une mission essentiellement administrative, certaines tâches comme la vérification pouvant être réalisées par le responsable industrialisation,
- le responsable production n'intervient également que pour établir la classeur technique avec les informations communiquées par le responsable industrialisation, former les chefs d'équipe, réaliser les préséries en vérifiant les paramètres et valider enfin le document de transmission,
- il apparaît ainsi que le chef d'industrialisation doit avoir toutes les compétences techniques nécessaires pour mettre au point un nouveau produit et pourrait parfaitement exécuter les attributions précitées,
- en outre, il a effectivement occupé un poste de production (2004 à 2006) à l'atelier de soufflage, lequel génère en grande quantité trois produits différents,
- rien ne permet de considérer qu'il n'aurait pas été capable de rédiger ou cocher les fiches de contrôle et plans d'action,
- quant à la fonction « maintenance », il était bien question d'une gestion préventive et curative de l'ensemble du matériel de production, de la planification des interventions, de la proposition des interventions externes, de la participation à la définition et à la recherche des moyens de production, de la proposition d'investissements et de la définition des besoins en assistance et en formation,
- s'il est exact qu'à compter du 2<sup>e</sup> semestre 2006, il a été cantonné à des tâches d'exécution des plus fastidieuses et pénibles (nettoyage et entretien des moules incombant à un ouvrier de maintenance) et que la médecine du travail a rendu le 8 octobre 2007 un avis « d'inaptitude temporaire : pas d'usage de la massette pendant 3 mois » puis le 2 juin 2008 un nouvel avis précisant « pas de travail de force ni d'utilisation de la massette de la main gauche pendant un an », ces restrictions ne l'empêchaient nullement d'exercer ses fonctions, ni d'être responsable production,
- g. CH. n'a jamais reçu de formation particulière supplémentaire, alors qu'il a suivi celle dénommée FLAM 2 (formation de responsable production pour la maîtrise des outils d'analyse, de résolution des problèmes, d'amélioration et de gestion technique, matérielle et humaine) ainsi que des formations dispensées à ASFO à Saint-Laurent du Var,
- il convient de souligner qu'il lui a été demandé de mettre en place l'unité de production tunisienne (implantation, sélection et formation du personnel, mise en place des process et démarrage de production) ainsi qu'en atteste Roger AM., en sorte que ses compétences ne sont pas contestables,
- il ne lui a au demeurant jamais été proposé de continuer à se rendre en Tunisie en qualité de responsable industrialisation et maintenance.

*Sur le caractère abusif de la rupture :*

- la suppression de son poste n'a été qu'un prétexte pour parvenir à son exclusion,
- les responsables de la SAM PLASCOPAR ont adopté une attitude visant à le décourager et à l'amener à quitter lui-même l'entreprise,
- la direction a créé au 2e semestre 2006 un poste de Directeur technique qui a été confié à Monsieur JO., en sorte que toute tâche d'encadrement lui a été supprimée ainsi que tout contact professionnel avec l'extérieur,
- les attestations versées aux débats démontrent ses mauvaises conditions de travail ainsi que le fait qu'il était devenu « indésirable », alors que son salaire est demeuré inchangé depuis fin 2000,
- de plus, s. GI., Directrice de la société défenderesse, fille du fondateur et actionnaire majoritaire, n'est autre que la concubine de g. CH.,
- il apparaît également que les informations contenues dans le document établi à l'attention des délégués du personnel sont des plus succinctes ou vagues et ne caractérisent pas une situation particulière,
- il n'est fait état d'aucune disposition relative à la limitation du nombre des licenciements, aux éventuels reclassements ne serait-ce qu'en Tunisie, de telle sorte que l'employeur apparaît avoir fait preuve de légèreté blâmable dans la mise en œuvre de l'avenant n° 12,
- son préjudice est important eu égard à son âge et à l'impossibilité de trouver un nouveau travail (prise en charge par Pôle Emploi),
- son préjudice moral résulte du fait qu'il a été finalement exclu de l'entreprise après avoir vaillamment tenté de résister à toutes les brimades, affronts, agressions et humiliations qui lui étaient infligés depuis plus de trois années afin de l'amener à démissionner,
- son courage et sa détermination, son attachement à son métier et à la SAM PLASCOPAR, pour laquelle il a travaillé pendant 18 années sans ménager sa peine, n'ont pu le préserver des conséquences physiques qu'il a dû subir ensuite de l'exécution des tâches qui lui incombaient.

En réponse, la SAM PLASCOPAR soutient pour l'essentiel que :

*Sur le caractère économique de la rupture :*

- durant le 4e trimestre de l'année 2008, une crise mondiale d'ampleur, relayée par la presse, a frappé de nombreux secteurs industriels de l'économie notamment en Principauté,
- en sa qualité de sous-traitant dans la fabrication de pièces en matières plastiques essentiellement pour le secteur automobile et le secteur des cosmétiques et produits de beauté, elle a subi une concurrence aiguë de la Chine, des pays d'Asie, de l'Europe de l'est et d'Afrique du Nord, lui imposant la diminution de ses prix de ventes, alors que la crise économique a induit une régression très importante du niveau de ses activités,
- face à cette situation et afin d'assurer la survie de l'entreprise, elle a été contrainte de supprimer la production à Monaco pour la délocaliser vers une entité tunisienne, de vendre du matériel de production et de ramener la superficie de ses locaux au 1/5e de leur surface,
- elle demeurait une entité de gestion administrative et d'étude, en sorte qu'elle a procédé à la suppression de 13 postes relatifs à la production,
- elle a ainsi adressé à ses délégués du personnel le 17 décembre 2008 un document d'information relatif aux mesures envisagées,
- après la tenue, le 14 janvier 2009, de la Commission de licenciement chargée de se prononcer sur le licenciement des salariés protégés, elle a avisé, le 16 janvier 2009, d. MA. (délégué du personnel titulaire) de l'acceptation par ladite Commission de la rupture de son contrat de travail, alors que son licenciement lui a été notifié le 26 janvier 2009,
- le demandeur a été dispensé d'exécuter son préavis du 1er février 2009 au 30 avril 2009,
- le salarié connaissait parfaitement les raisons ayant conduit à la suppression des postes puisqu'il a été destinataire du document d'information relatif à cette mesure (par envoi recommandé avec accusé de réception en raison de son absence pour maladie du 1er décembre 2008 au 9 janvier 2009), a assisté à la Commission paritaire de licenciement du 14 janvier 2009 et à la Commission paritaire de l'emploi du 10 février 2009,
- en outre, une réunion s'est tenue le 11 mars 2009, en présence de l'Inspecteur principal du travail et de d. MA., au cours de laquelle des renseignements relatifs à la situation économique et aux contraintes technologiques de la production en Principauté (production en étage, hauteur de plafond, prix du mètre carré) ont été donnés,

- dans le cadre de son pouvoir d'organisation et de direction, et afin d'assurer sa compétitivité et le fonctionnement de l'entreprise, elle a pris les mesures qui s'imposaient tout en avisant les délégués du personnel,
- le demandeur ne conteste pas l'effectivité des suppressions de poste (confirmées par le registre d'entrées et de sorties du personnel) et a d'ailleurs reconnu avoir eu les éléments de bilans officiels des deux dernières années lui ayant permis de donner aux salariés des informations sincères et suffisantes (pièce n° 7),
- elle justifie également de la cession partielle du droit au bail portant sur une superficie de 715 m<sup>2</sup> qui est intervenue en avril 2009 (surface originelle 940 m<sup>2</sup>),
- les postes de Messieurs IC. (régleur sur presse) et FE. (Directeur d'usine) ont été maintenus dans le cadre de la procédure de détachement au sein de l'unité de production tunisienne, étant précisé que Messieurs AM. et CH., qui avaient dans un premier temps accepté leur affectation en Tunisie, sont revenus sur leur décision et ont été licenciés,
- le salarié n'a d'ailleurs jamais sollicité son reclassement afin de remplacer l'une de ses trois personnes,
- d. MA. a été rempli de ses droits (indemnité de congédiement versée supérieure à l'indemnité légale de licenciement).

*Sur l'ordre des licenciements :*

- f. CH., chef d'équipe injection, était à un coefficient bien inférieur et n'était pas cadre, alors que p. FE. avait un coefficient bien supérieur et est devenu directeur de l'usine tunisienne,
- le demandeur n'appartenait pas à la même catégorie professionnelle que g. CH. dès lors qu'il n'avait pas la même affectation, peu importe qu'ils aient été recrutés en qualité de régleur de presse 18 ans auparavant et n'aient pas perçu le même salaire à cette époque,
- la lecture des organigrammes démontre que la classification horizontale portait sur des fonctions et statuts différents (p. PI. résidant à Roquebrune-Cap-Martin et prioritaire, chef de projets, cadre ; g. CH., responsable production, cadre ; s. PA., technicien supérieur de maintenance, non cadre),
- le salarié entend opérer une confusion entre les fonctions qu'il a pu exercer en tant que responsable production soufflage et celles de responsable production de g. CH.,
- or, la technique de soufflage ne portait que sur un type de produits (bouteilles) et ne concernait qu'une seule machine, laquelle a été vendue début août 2007 (pièce n° 8), en sorte que les missions de d. MA. à cet égard ont cessé,
- g. CH. était en charge de la supervision de l'ensemble de la production et de la qualité,
- il assurait la mise en œuvre du cahier des charges clients (produits, plans des pièces, matières premières, méthodes de contrôle, tests...), établissait les constats de non-conformité et les plans d'action pour y remédier, pilotait les plans d'amélioration des non-conformités internes, validait les échantillons initiaux, donnait des dérogations de productions, était le représentant de la société aux audits qualité clients et élaborait les plans d'action qui s'en suivaient (pièces n° 19 à 27),
- le demandeur n'était pas responsable de toute la partie technique de l'entreprise et ses fonctions industrialisation étaient axées sur la fabrication des pièces (moules et outillages), leur réception et suivi ainsi que sur les corrections nécessaires (suivi du cahier des charges) et sur la réalisation des adaptations après en avoir référé au Directeur technique, alors que la validation de l'acceptation du moule et des outillages devait être effectuée par le responsable production (pièce adverse n°28),
- les missions de maintenance étaient réduites à une petite maintenance de l'outillage en raison de restrictions médicales,
- les tâches de responsable production étaient quant à elles beaucoup plus larges : gestion de l'ensemble des moyens de production - personnels et matériels - pour atteindre les objectifs de réalisation des commandes sous l'aspect qualitatif et quantitatif, organisation de réunions de production pour informer les équipes sur les résultats et solliciter des propositions d'amélioration, évaluation des collaborateurs, définition des besoins d'assistance et de formation, surveillance de l'application des règles d'hygiène et sécurité, évaluation de l'efficacité et de l'efficience du process, réalisation des processus et contrôles qualité,
- la fiche de poste de g. CH. est d'ailleurs complétée concernant la qualité par rapport à celle du salarié,
- de plus, en cas de non-conformité, le responsable production l'analyse et transmet l'information au responsable industrialisation qui doit identifier et réaliser les travaux,

- le responsable production établit le classeur technique, forme le personnel au nouveau produit, réalise les préséries et valide le process, en vérifiant les paramètres communiqués par le responsable industrialisation et en validant le document de transmission, en sorte qu'il se trouve à la fin de la chaîne, tout en étant présent à toutes les étapes,
- il est ainsi constant que les champs d'intervention n'étaient pas les mêmes et que si g. CH. pouvait remplacer d. MA., ce dernier ne pouvait pas en faire de même,
- le classement dans une catégorie professionnelle s'effectue en tenant compte des fonctions réellement exercées et non des formations réelles ou supposées, lesquelles sont souvent sans lien avec les missions accomplies,
- le demandeur s'est effectivement rendu ponctuellement sur le site tunisien pour aider à la mise en place de l'outil de production mais il n'a en aucun cas rempli les fonctions de responsable production,
- en l'état de la contestation par le salarié de son classement dans une catégorie professionnelle différente de g. CH. auprès des services de l'Inspection du travail, elle a apporté toutes les précisions utiles le 10 février 2009 (pièce n°15) et aucune observation n'a été émise.

*Sur le caractère abusif du licenciement :*

- la suppression du poste de d. MA. n'a jamais été un prétexte pour procéder à la rupture,
- j.-p. JO. est entré à son service le 15 septembre 2006 et a cessé ses fonctions le 31 mai 2008, soit plus de huit mois avant le licenciement,
- les témoignages produits aux débats concernant les agressions verbales et le harcèlement moral subis par le demandeur de la part du Directeur technique, sont sujets à caution et émanent d'employés congédiés collectivement, lesquels évoquent des faits généraux non circonstanciés, étant relevé que ses dirigeants n'ont jamais été informés d'une quelconque difficulté à cet égard,
- toutes considérations d'ordre personnel sont à exclure et le salarié a été le seul, lors de la Commission paritaire de l'emploi, à ne pas indiquer ce qu'il souhaitait faire (reclassement, projet personnel, autre),
- d. MA. ne craint pas de prétendre qu'elle aurait dû évoquer le transfert des salariés vers l'usine tunisienne, alors que les modalités de travail ont bien été discutées et que le demandeur n'a jamais manifesté le moindre intérêt pour un reclassement,
- le document d'information qui comprend divers listes est suffisamment clair et n'a fait l'objet d'aucune observation de la part de l'Inspection du travail,
- les fonctions du salarié, qui étaient axées sur la production, ne pouvaient être maintenues, en sorte que son poste a été supprimé,
- les missions de g. CH., qui visaient à apporter des solutions aux non-conformités et concernaient la validation des process ainsi que la qualité, devaient par contre se poursuivre.

**SUR QUOI,**

*1) Sur la validité du licenciement*

Le fait que l'indemnité de congédiement octroyée par la SAM PLASCOPAR à d. MA. soit supérieure à l'indemnité légale de licenciement explique que le demandeur n'ait formulé aucune prétention pécuniaire à cet égard, bien que celui-ci n'ait pas renoncé à voir constater la non-validité de la rupture, ainsi qu'il résulte du procès-verbal de non-conciliation du 26 octobre 2009. En tout état de cause, le Tribunal peut parfaitement apprécier la réalité et la validité du motif du licenciement, avant de se prononcer sur l'abus éventuellement commis dans la mise en œuvre de la rupture, et ce, quand bien même la Commission de licenciement a donné son assentiment.

Or, en matière de licenciement économique, il incombe à l'employeur de démontrer par des éléments objectifs susceptibles de vérification par le Tribunal que la rupture était fondée sur un motif non inhérent à la personne du salarié 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 (difficultés économiques ou sauvegarde de la compétitivité) et l'effectivité de la suppression du poste.

En l'espèce, si le poste de responsable technique/industrialisation et maintenance occupé par le demandeur a effectivement été supprimé à la suite de la délocalisation de la production de la SAM PLASCOPAR vers une entité tunisienne, il est particulièrement regrettable de remarquer qu'en dépit des demandes formées à cet égard par d. MA., la société défenderesse n'a pas daigné produire aux débats les éléments comptables permettant d'établir la nécessité économique de la restructuration opérée ou justifier des données objectives qu'elle invoque (baisse des prix et de

l'activité, concurrence accrue au niveau mondial), de simples articles de presse étant très insuffisants à cet égard. De plus, les informations éventuellement communiquées au salarié sur ce point sont sans incidence puisque la présente juridiction n'a pas pu les analyser elle-même.

En conséquence, il convient de considérer que la rupture du contrat de travail du demandeur n'est pas fondée sur un motif valable.

### *II) Sur le caractère abusif du licenciement*

Il appartient à d. MA. de rapporter la preuve de l'abus commis par la SAM PLASCOPAR dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture.

Tout d'abord, l'ordre des licenciements édicté par l'article 6 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 doit être mis en œuvre lorsque les salariés concernés appartiennent à la même catégorie professionnelle, de telle manière que du seul point de la nature réelle des fonctions et des responsabilités exercées ainsi que de la compétence professionnelle acquise, il serait indifférent à l'employeur de se séparer de l'un ou de l'autre de ces employés.

En l'espèce, si g. CH. et d. MA. ont été initialement recrutés en qualité de régleur sur presse (en septembre 1990), le premier percevant à cette époque une rémunération inférieure au second, et disposaient d'un coefficient identique ainsi que d'un niveau hiérarchique équivalent au moment de la rupture (conformément aux organigrammes), force est de constater que :

- les fonctions de responsable production soufflage exercées par le demandeur sur une période limitée (2004 à 2006), qui concernaient une seule machine ainsi qu'un seul type de produits (trois bouteilles), ne permettent pas de considérer que ce dernier bénéficiait de la même expérience professionnelle à cet égard que g. CH., qui a été responsable de l'ensemble de la production pendant plusieurs années (au moins de 2004 à 2009),
- les formations anciennes invoquées (suivies en 86 et 89), dont le contenu n'est pas clairement justifié, sont insuffisantes pour établir que le salarié disposait des compétences nécessaires pour exercer pleinement des tâches de responsable production.

De plus, l'analyse de la fiche de poste du responsable industrialisation (qui est en adéquation avec le document relatif au lancement d'un produit) démontre que ses missions principales sont très spécialisées et techniques (axées sur les moules et outillages) à savoir « *définir le cahier des charges pour la réalisation des moules d'injection et outillages, (...), suivre la réalisation des outillages, des différentes étapes planifiées, étude, essais premières pièces, si nécessaire, assister aux essais chez le fournisseur pour valider les outillages (...), contrôler l'état des moules et des parties moulantes à la réception en usine, faire le rapport de réception, faire la réception fonctionnelle du moule ou des outillages (...), faire réaliser les adaptations éventuelles, après en avoir référé à la Direction Technique, faire réaliser les modifications demandées par le Client après réalisation d'un devis, valider ces adaptations ou modifications, faire valider l'acceptation du moule ou des outillages par le responsable production, participer aux analyses de résultats de production et à l'amélioration des outillages, participer à l'étude de faisabilité des consultations sur demande de la Direction Technique, participer à la définition et à la recherche des moyens de production, presses, décor, périphériques, proposer des investissements (bilan économique), (...), définir les besoins en assistance et formation* » et que sa mission « *qualité* » consistait à « *effectuer l'ensemble des tâches décrites dans la mission principale conformément au système qualité établi, rechercher les pistes d'amélioration de la Qualité* », alors que les témoignages versés aux débats confirment que d. MA. était bien en charge de « *toute la partie technique* » et a pu s'occuper de la sélection du recrutement et de la formation des techniciens. Le demandeur était également responsable de la maintenance et devait ainsi « *gérer la maintenance préventive et curative de l'ensemble du matériel de production, planifier les interventions avec le Responsable production et le Responsable Logistique, proposer des interventions de spécialistes externes lorsque les compétences internes ne sont pas suffisantes, participer à l'analyse des problèmes Qualité en production (...)* ».

La définition du poste de responsable production mentionne quant à elle des fonctions beaucoup plus générales et larges : « *gérer l'ensemble des moyens de production – personnels et matériels – pour atteindre les objectifs de réalisation des commandes produits sous l'aspect quantitatif, qualitatif, dans la limite des conditions définies au cours de la présérie (...) rechercher avec ses Chefs d'équipe et éventuellement le Service Industrialisation les paramètres optimum pour satisfaire le Client dans les limites du prix de revient défini, enregistrer les conditions optimum de transformation, de conditionnement et fournir les éléments nécessaires à la gestion des Plannings, stock et valorisation (...), proposer une panoplie de défauts pour définir avec le Client les limites acceptables au regard des contraintes de fabrication industrielle réalisable, valider les CDC et les spécifications Clients, définir les gammes de contrôle, les moyens de contrôle, transmettre les informations aux Assistants de contrôle et les réactualiser, maîtriser la gestion des équipements de contrôle, de mesure et d'essai (...), définir, étudier et planifier les travaux de maintenance moule, outillages presse et périphérique en relation avec la Maintenance et la Logistique, suivre les résultats de production quantitatifs et qualitatifs, enregistrer les non-conformités internes et externes (réclamations Clients) (...), analyser les NC et proposer des actions de mise en conformité et d'amélioration, provoquer des réunions de production pour informer les Equipes sur les résultats (...) et solliciter des propositions d'amélioration (...), évaluer ses collaborateurs, définir les besoins en assistance et en formation, proposer l'acquisition de moyens matériels adaptés et concurrentiels, s'assurer de l'application des règles d'hygiène et sécurité, évaluer l'efficacité et l'efficience du processus (...)* » ainsi qu'une mission « *qualité* » visant à « *effectuer l'ensemble des tâches décrites dans sa mission principale conformément au système qualité établi, rechercher les pistes d'amélioration de la qualité, notamment suite aux enquêtes de satisfaction client, aux résultats de production interne et réclamations Clients* », ces éléments étant confortés par d'autres pièces produites aux débats par la société défenderesse.

Il résulte de ce qui précède que si le responsable industrialisation maintenance et le responsable production effectuent plusieurs missions semblables, la nature même de leur travail, qui porte sur des champs d'intervention très distincts, pour le premier très spécialisé et pour l'autre plus général, ne permet pas d'estimer qu'il serait indifférent à l'employeur de se séparer de l'un ou de l'autre, quand bien même leur niveau de responsabilités était équivalent, de telle sorte que g. CH. et d. MA. n'apparaissent pas appartenir à la même catégorie professionnelle. En tout état de cause, si le Tribunal doit vérifier le respect de l'article 6 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, il ne lui appartient pas de contrôler le choix opéré par l'employeur entre les différentes solutions de réorganisation possibles.

En outre, le demandeur ne rapporte pas la preuve que Messieurs IC., CH. et FE. (détachement en Tunisie) appartenaient à la même catégorie professionnelle que la sienne, la seule qualité de cadre de Messieurs CH. et FE. étant insuffisante, alors que l'alinéa 3 de l'article 6 de la loi n° 729 (demande afin d'être versé dans une catégorie inférieure, cas de Monsieur IC.) ne concerne que l'hypothèse d'un licenciement affectant une seule catégorie professionnelle.

En conséquence, la SAM PLASCOPAR n'a pas méconnu les dispositions légales d'ordre public relatives à l'ordre des licenciements.

Par ailleurs, les pièces versées aux débats ne permettent pas de démontrer que le motif économique n'aurait été qu'un prétexte pour se séparer du salarié.

En effet, les témoignages produits par d. MA., s'ils font état des difficultés rencontrées par ce dernier lors de l'arrivée de j.-p. JO., lequel a quitté l'entreprise fin mai 2008, ainsi que de « l'influence malsaine de g. CH. sur sa concubine, s. Gl., Directrice générale » (attestation isolée et peu précise de s. CA.-DU.), n'établissent pas à eux seuls que ces circonstances seraient la cause de la rupture du contrat de travail du demandeur intervenue fin janvier 2009, l'absence d'évolution de sa rémunération depuis l'année 2000 étant manifestement liée au maintien de ses fonctions. De plus, il n'est nullement justifié que la stratégie évoquée dans la note du 4 juin 2004 serait à l'origine du licenciement collectif du début de l'année 2009.

Il convient également de relever qu'indépendamment de la terminologie employée, les fonctions de responsable industrialisation précitées sont bien en rapport avec la production, laquelle a été délocalisée en Tunisie, et que celles de responsable production apparaissent compatibles avec le maintien d'une entité de gestion administrative et d'étude en Principauté.

Cependant, il est constant que la rupture du contrat de travail du salarié 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, si la SAM PLASCOPAR a communiqué le 17 décembre 2008 aux délégués du personnel un document d'information évoquant, de manière très générale, la concurrence mondiale aiguë, la crise économique, la régression du niveau d'activités, le coût de revient trop élevé des produits fabriqués ainsi que la liste des postes supprimés, ces considérations, qui ne sont accompagnées d'aucune donnée chiffrée concrète, ne permettent pas de déterminer la situation économique réelle de l'entreprise, l'ampleur des difficultés rencontrées et la nécessité du nombre de licenciements envisagés, peu important que le demandeur, délégué du personnel, ait eu connaissance, postérieurement à la notification de la rupture de son contrat de travail (courriel du 22 juin 2009), des données comptables utiles à cet égard.

Il n'est, dès lors, pas justifié que les délégués du personnel (titulaire, d. MA. mais absent pour cause de maladie au moment de la notification de ce document et lors de la réunion du 17 décembre 2008, ou suppléant) ont été en mesure d'exercer effectivement leur rôle consultatif dans le cadre du licenciement collectif d'ordre économique qui concernait notamment le salarié, de formuler et mettre à l'étude des suggestions en vue d'une éventuelle réduction du nombre de licenciements.

Toutefois, la question du détachement vers l'entité tunisienne ne pouvait le cas échéant être envisagée que par le biais d'une demande spécifique formulée par d. MA. (en l'absence d'obligation de proposition de l'employeur en ce sens), de telle sorte qu'aucun reproche ne peut être formulé sur ce point.

De plus, l'article 17 de l'avenant n° 12 prévoit que « les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles le feront connaître aux délégués du personnel intéressés ». Or, il n'est nullement démontré que cette recherche aurait été menée par la défenderesse et que l'information spécifique

relative au reclassement des employés congédiés ait été donnée aux délégués du personnel (indépendamment de la question de la saisine de la Commission paritaire de l'emploi prévue par l'article 11 alinéa 2), alors que le demandeur a relevé, lors de la Commission paritaire de l'emploi réunie le 10 février 2009, que « *la Société SILVATRIM détient une partie du capital de la Société PLASCOPAR (...) la Société SILVATRIM a choisi de recréer au sein de ses murs un atelier d'injection. Ainsi des productions sous-traitées chez PLASCOPAR ont été rapatriées au sein de la Société SILVATRIM* » et que l'Inspecteur principal du travail, Pascale PALLANCA, a souligné à cette même occasion regretter « *effectivement qu'aucun représentant de la Fédération Patronale ne soit issue de la Société SILVATRIM* ».

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.

Ainsi, le salarié, qui était âgé 49 ans au moment de la rupture, bénéficiait d'une ancienneté de 18 années et 7 mois et disposait d'un important niveau de responsabilités au sein de l'entreprise :

- a perdu une chance de conserver son poste correctement rémunéré (3.048,98 euros bruts mensuels) jusqu'à l'âge légal de la retraite, alors que la difficulté pour retrouver un emploi équivalent est avérée (prise en charge par le Pôle Emploi du 1er juillet 2009 au 15 juin 2011),
- a perdu une chance d'être reclassé après une éventuelle formation et notamment d'être embauché par la société SILVATRIM,
- a incontestablement subi un préjudice moral dans un contexte où il avait connu une évolution de carrière très honorable, compte tenu de son investissement professionnel ainsi que sa disponibilité indéniables, et était intervenu de manière active sur le site tunisien.

Enfin, bien que les témoins évoquent en termes généraux et insuffisamment circonstanciés les brimades ainsi que les agressions verbales subies par d. MA. après l'arrivée de j.-p. JO., s. PA., qui partageait le bureau du demandeur, indique : « j'ai pu constater l'obligation qui lui a été faite de rédiger, sur ordre du directeur technique, un compte-rendu détaillé et minuté de ses activités professionnelles quotidiennes » et mentionne, tout comme r. GR., la suppression des tâches d'encadrement du salarié ainsi que de tout contact avec les personnes extérieures à l'entreprise, caractérisant ainsi l'existence de mauvaises conditions de travail - dont l'employeur est responsable à travers les agissements d'un des ses préposés - et par la même un préjudice moral supplémentaire lié à l'exécution du contrat de travail (article 989 du Code civil, exécution de bonne foi des conventions). Le fait que la SAM PLASCOPAR n'ait pas été avisée de telles difficultés n'apparaît pas déterminant et peut s'expliquer par la volonté de d. MA. de ne pas envenimer la situation.

En conséquence, en l'état de l'ensemble de ces éléments, il convient d'allouer au demandeur la somme de 35.000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

Il n'est toutefois pas justifié des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire.

La société défenderesse, 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 d. MA. par la société anonyme monégasque PLASCOPAR ne repose pas sur un motif valable et revêt un caractère abusif ;

Condamne la société anonyme monégasque PLASCOPAR à payer à d. MA. la somme de 35.000 euros (trente cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Condamne la société anonyme monégasque PLASCOPAR aux dépens du présent jugement.