

Tribunal du travail, 4 octobre 2012, j.-f. HE. c/ la SAM ECOPONCE et la SAM SEM STONE

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	4 octobre 2012
<i>IDBD</i>	9448
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2012/10-04-9448>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Loi applicable au contrat de travail - Salarié employé par contrat à durée indéterminée, par une société monégasque, en qualité de chef de produit - Relations avec une autre société située à Paris ayant conclu un contrat de prestations de services avec la société monégasque - Action en justice du salarié en vue de faire reconnaître la qualité de co-employeur de la société française et l'application de la loi française - Courriels ne pouvant être assimilés à des directives - Identité de dirigeant insuffisante pour faire reconnaître le pouvoir hiérarchique de celle-ci - Règle de conflit du droit international privé monégasque soumettant le contrat de travail à la loi du lieu d'exécution habituelle de la prestation de travail ou, lorsque le travail n'est pas accompli dans un seul pays mais dans plusieurs, à la loi du lieu de l'établissement de l'employeur, sauf liens plus étroits avec un autre pays - Contrat conclu à Monaco - Preuve non rapportée par le salarié qu'il accomplissait principalement sa prestation sur le territoire français - Vocation de la loi monégasque à s'appliquer, à défaut de preuve d'une quelconque intention frauduleuse de faire échec à l'application des dispositions légales françaises - Caractère abusif du licenciement jugé en fonction de la loi monégasque

Résumé

En droit international privé monégasque, le contrat de travail est soumis à la loi du lieu d'exécution habituelle de la prestation de travail ou à la loi du lieu d'établissement de l'employeur, sauf lien plus étroit avec un autre pays.

Employé par une société monégasque SEM ECOPONCE, un chef de produit fut licencié un peu moins d'un an après son embauche, sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963. Il soutenait devant le tribunal du travail que son employeur avait volontairement choisi la loi monégasque, alors qu'il travaillait également avec une SEM S. basée à Paris, ayant le même dirigeant que la SEM ECOPONCE, afin d'éviter l'application de la loi française pour l'embaucher et le congédier, allant même jusqu'à le domicilier faussement à Beausoleil.

La SEM ECOPONCE de son côté, faisait valoir que c'était toujours elle qui avait versé le salaire pour une prestation de travail, toujours exécutée pour son compte. Aucune relation de subordination n'était démontrée avec la SEM STONE.

Cette dernière circonstance et l'analyse des courriels échangés ne permettaient pas, selon le tribunal du travail, de reconnaître la qualité de co-employeur à la SEM STONE.

La loi applicable à la relation de travail, alors que la convention de Rome n'a pas vocation à s'appliquer en Principauté de Monaco, se détermine par référence à la règle de conflit du droit international privé monégasque : le contrat de travail est soumis à la loi du lieu d'exécution habituelle de la prestation de travail ou, lorsque le travail n'est pas accompli dans un seul pays mais dans plusieurs, à la loi du lieu de l'établissement de l'employeur sauf s'il existe des liens plus étroits avec un autre pays.

Le contrat de travail avait été conclu à Monaco avec une société monégasque dont le siège social se situe à Monaco et il n'était pas démontré par le salarié, même s'il avait maintenu son domicile en France, qu'il travaillait principalement sur le territoire français. La loi monégasque avait ainsi vocation à s'appliquer, aucune preuve n'étant apportée de l'intention frauduleuse de l'employeur d'éluder la loi française.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 20 avril 2010 reçue le 21 avril 2010 ;

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 15 juin 2010 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Patrice LORENZI, avocat-défenseur, au nom de Monsieur j.-f. HE., en date des 7 octobre 2010, 14 avril 2011 et 5 janvier 2012 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE ECOPONCE, en date des 3 février 2011, 1er décembre 2011 et 29 mars 2012 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME SEM STONE, en date du 3 février 2011 ;

Après avoir entendu Maître Nicolas MATTEI, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur j.-f. HE., et Maître Laurence CLAPIER, avocat au barreau de Nice, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE ECOPONCE et la SOCIÉTÉ ANONYME SEM STONE, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

*

j.-f. HE. a été employé par la société anonyme monégasque ECOPONCE suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 19 août 2008, en qualité de chef de produit.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 30 mars 2009, celui-ci s'est vu notifier son licenciement sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

j.-f. HE. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation du 14 juin 2010, attrait la SAM ECOPONCE et la société anonyme SEM STONE PARIS, aux fins de les voir condamner à lui payer les sommes suivantes :

- 96.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- 50.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral,

le tout avec intérêts de droit au taux légal à compter de la citation.

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

Puis, après 11 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 21 juin 2012, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé le 4 octobre 2012.

Aux termes de ses écritures judiciaires, j.-f. HE. sollicite la condamnation solidaire des défenderesses au paiement des sommes initialement réclamées ainsi que le prononcé de l'exécution provisoire de la décision à intervenir, et fait valoir que :

- si la SAM ECOPONCE a faussement déclaré qu'il était domicilié à Beausoleil (appartement prévu pour justifier d'une adresse officielle des collaborateurs et déjà occupé lors de son embauche ; absence de bail et de remise des clés ; aucune mention d'un avantage en nature sur les bulletins de salaire) afin de se mettre en conformité avec la législation sociale monégasque, son lieu de vie se situait bien à ORNACIEUX en Isère, ce qui constituait une position centrale afin de permettre tous types de déplacements à des frais raisonnables en vue de l'exécution de sa mission (activité commerciale nécessitant des actions sur le terrain) en France et à travers l'Europe,
- aucun écrit ou ordre de l'employeur n'a jamais mentionné qu'il devait résider à Beausoleil ou dans une zone géographique proche de Monaco, et ce d'autant que son épouse, qui travaillait dans la région de Lyon, n'avait en aucun cas envisagé d'abandonner son activité professionnelle pour s'installer sur la Côte d'azur,
- par courriers des 5 et 13 mars 2009 restés sans réponse, il a stigmatisé le comportement fautif de la SAM ECOPONCE au regard du manque de communication et de lisibilité de ses missions ou objectifs à réaliser mais a également sollicité une régularisation de sa relation de travail (contrat de travail, convention collective, type d'emploi exercé, coefficient, commissions primes, secteur géographique d'intervention...) ainsi qu'un certain nombre de renseignements relatifs aux déplacements (mise à disposition de son véhicule personnel, remboursements kilométriques),
- il a par la suite demandé des explications sur le dossier « PR. » (correspondance et télécopie des 13 et 27 mars 2009) et a été licencié le 30 mars 2009 sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 sans qu'aucun entretien préalable n'ait été organisé,
- pendant la période de préavis, l'employeur a exigé que les envois soient adressés à la SAM ECOPONCE, et non à la SEM STONE basée à Paris, et a fixé la nouvelle priorité (télécopie du 8 avril 2009, demande de rédaction d'un rapport permettant à l'entreprise de disposer de tous ses contacts et son savoir avant l'effet de la rupture),
- suite à un entretien du 23 juin 2009, il était convenu qu'il récupérerait les documents légaux le 30 juin 2009 (délai suffisant de préparation),
- cependant, à cette date, il n'a pu que constater que lesdits documents n'étaient pas prêts et ont été réalisés au fur et à mesure de ses demandes, alors que l'attestation ASSEDIC n'a pas été immédiatement délivrée, ce qui a provoqué un ajournement de droits et une perte financière importante,
- les règles qui gouvernent la détermination de la loi applicable au contrat de travail qui est exécuté à l'étranger par un salarié français sont issues du droit international et en particulier de la Convention de Rome du 19 juin 1980,
- l'article 6 de ce texte prévoit que le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché temporairement dans un autre pays,
- en l'espèce, le choix par les parties, et surtout celui de l'employeur, de la loi monégasque a eu pour résultat de le priver de la protection qui lui était assurée par les dispositions impératives de la loi applicable, à savoir la loi française, si bien que le licenciement apparaît avoir été diligenté selon le droit monégasque de manière abusive,
- en effet, l'employeur a abusé des dispositions légales monégasques afin d'éviter l'application de la loi française pour l'embaucher et le congédier, allant même jusqu'à le domicilier faussement à Beausoleil en vue de tromper qui de droit,
- par ailleurs, malgré ses initiatives (prévisionnel des ventes, demandes de mise en place d'une tarification et de détermination des secteurs concernés) en vue de la réalisation de son activité commerciale (développement du potentiel de vente en mettant en place une stratégie à long terme), la SAM ECOPONCE n'a souvent communiqué aucune information ou n'a transmis des directives et décisions qu'au jour le jour, en sorte qu'aucune méthodologie de travail n'a été appliquée,

- il n'a jamais été destinataire du moindre avertissement écrit ou verbal sur son manque d'autonomie ou ses compétences,
- il se rendait chaque mois à Paris au siège de la SEM STONE pour aborder les différents comptes-rendus réalisés ainsi que le travail en cours et les prévisions,
- à cette occasion, les prix des marchés et la programmation des livraisons étaient évoqués,
- cependant, aucun objectif n'a été fixé et aucune mise au point n'a eu lieu, alors qu'il a été laissé dans l'ignorance pendant toute la relation de travail,
- son salaire n'a pas été versé de façon régulière et les conditions du règlement des commissions n'étaient pas claires,
- en dépit de ses requêtes réitérées, l'employeur n'a pas régularisé la modification de son adresse sur les bulletins de paie,
- le remboursement des frais professionnels intervenait avec retard et engendrait des frais bancaires demeurant à sa charge,
- il a été contraint d'investir, à la demande expresse de l'employeur, dans un véhicule neuf plus économique pour travailler (investissement lourd et intéressant financièrement pour la défenderesse indépendamment de la question de la prime à la casse),
- toutefois, l'absence de rédaction d'un contrat de travail écrit ne lui a pas permis de faire assurer son véhicule pour ses déplacements professionnels,
- le manque de communication avec la SAM ECOPONCE était évident, alors qu'il a été évincé du dossier PR. de manière vexatoire et sans aucune explication, et ce, en dépit de son statut de cadre,
- la pression psychologique sérieuse et grave qu'il a subie a créé un climat délétère,
- en outre, la question de la qualité d'employeur de la SEM STONE se pose de manière claire puisqu'il a toujours adressé ses correspondances à cette société depuis son embauche sur ordre de l'employeur, que toutes les offres de prix étaient réalisées sous le nom de la SEM STONE et que les échanges d'informations commerciales étaient effectués avec l'entête de cette entreprise,
- de même, l'exécution de la prestation de travail est intervenue partout sauf à Monaco et les directives étaient données par la SEM STONE, dont Monsieur HOSAGASI (administrateur délégué de la SAM ECOPONCE) est également le Président du Conseil d'administration et directeur général,
- les pièces versées aux débats établissent l'existence du lien de subordination,
- en définitive, la rupture est intervenue de manière brutale et dans des conditions vexatoires, l'employeur ayant également fait preuve de légèreté blâmable,
- il a été licencié par un courrier adressé à une fausse adresse et sans entretien préalable,
- les entretiens verbaux au cours desquels la qualité de son travail aurait été remise en cause n'ont jamais eu lieu,
- aucun élément ne permettait d'anticiper la mesure prise en l'absence de toute sanction disciplinaire.

En réponse, la SAM ECOPONCE et la SA SEM STONE soutiennent pour l'essentiel que :

sur la qualité d'employeur de la SEM STONE,

- lors de son embauche, j.-f. HE. s'est rendu au siège social de la SAM ECOPONCE à Monaco et non au siège à Paris de la SEM STONE,
- la prestation de travail a toujours été exécutée pour le compte de la SAM ECOPONCE et le salaire a bien été versé par cette société,
- les courriers établis par le salarié lui-même et adressés aux deux entreprises concernées ne constituent pas un quelconque élément de preuve et ce d'autant que la SEM STONE n'a jamais répondu,
- la lettre de licenciement n'a jamais été postée depuis un bureau de poste parisien (bordereau d'expédition mentionnant le bureau de poste de Monaco),

- toutes les correspondances envoyées au demandeur au cours de l'exécution du contrat de travail émanent de la SAM ECOPONCE,
- il n'existe aucune relation capitalistique entre les défenderesses et leurs activités différentes (industrie du bâtiment, tentative en matière d'agriculture pour ECOPONCE et industrie du textile pour SEM STONE),
- la SEM STONE est un client de la SAM ECOPONCE depuis 2010 du fait d'une convention de prestations de services (assistance au niveau commercial donnée par SEM STONE à ECOPONCE),
- les deux courriers versés aux débats (pièces n° 6) par la partie adverse émanant d'un client (qui ne comprend vraisemblablement pas les relations entre les deux sociétés) n'apportent rien si ce n'est de confirmer que les interlocuteurs à Paris ont bien indiqué relever de la SEM STONE,
- les courriels (pièces n° 9) permettent d'établir une relation commerciale effective entre les deux entreprises mais n'apportent pas la preuve de l'existence d'un lien de subordination,
- j.-f. HE. était bien un intermédiaire entre les deux clients de la SAM ECOPONCE (SEM STONE et a. Gl., courriel du 4 décembre 2008, proposition commerciale de SEM STONE et attente de l'accord de Monsieur HO. et du salarié avant de l'envoyer au client d'ECOPONCE),
- le fait que les deux défenderesses aient le même dirigeant ne peut avoir d'incidence ou entraîner une quelconque confusion des deux entités juridiques distinctes,

Sur la loi applicable

- la Convention de Rome est inopérante en l'espèce puisque la Principauté de Monaco n'appartient pas à la Communauté Economique Européenne et n'est pas signataire de ce texte,
- la loi monégasque est bien applicable au regard d'éléments objectifs puisque le lieu d'embauche se situe à Monaco et le rattachement effectif à une direction hiérarchique est bien à Monaco,
- le demandeur a accepté de signer la demande d'autorisation d'embauchage et ne s'est pas offusqué de percevoir un salaire plus important, en l'état de cotisations sociales inférieures à celles applicables en France, ni d'avoir bénéficié d'une période d'essai de 3 mois non renouvelable,
- le salarié procède à un panachage des dispositions françaises et monégasques choisissant entre elles selon l'opportunité,
- il n'est en outre nullement établi que la loi française aurait été plus protectrice que le droit monégasque, et ce d'autant que j.-f. HE. a perçu l'indemnité de licenciement à laquelle il n'aurait pas pu prétendre en France (application des dispositions conventionnelles françaises sur l'indemnité de licenciement supposant une ancienneté d'une année),
- si le demandeur devait exercer une partie de son activité en France par la recherche de prospects et clients, il n'en demeure pas moins que son activité sédentaire concernant l'étude de marché, la définition des produits et le suivi des ventes devait se dérouler au siège social à Monaco,
- l'appartement à Beausoleil est un logement de fonction que la SAM ECOPONCE met à disposition de ses collaborateurs afin de faciliter leur prise de fonction,
- en l'espèce, le salarié devait déménager avec sa famille à proximité de Monaco et avait accepté d'occuper cet appartement le temps de trouver un logement, en sorte qu'il n'était pas question de procéder à une quelconque injonction préalablement à la signature de la demande d'autorisation d'embauchage,
- l'ensemble des autres affirmations de j.-f. HE. ne sont étayées par aucun élément de preuve,
- il convient également de s'interroger sur l'opportunité pour la SAM ECOPONCE d'embaucher un employé résidant à plus de 500 km de son siège social et de payer son loyer pour un logement de fonction,

Sur l'absence d'abus dans la mise en œuvre du licenciement

- le demandeur a été rempli de ses droits, alors qu'il a été convoqué verbalement le 4 mars 2009 à un entretien préalable qui devait se tenir le 9 mars 2009 au siège de la SAM ECOPONCE,
- c'est dans ce contexte que le salarié a adressé le 5 mars 2009, soit le lendemain de sa convocation et 4 jours avant ledit entretien, un courrier circonstancié dans lequel il prétextait de différents griefs afin de se prémunir des reproches qui pouvaient être formulés par son employeur,

- en outre, j.-f. HE. avait été précisément recruté pour fixer la politique commerciale et déterminer les prix,
- le demandeur s'est rapidement retrouvé en difficulté pour l'accomplissement de ses tâches et a été avisé dès le mois de novembre 2008 puis, à de nombreuses reprises, des doutes quant au bon déroulement de ses obligations contractuelles ainsi que de sa compétence,
- onze réunions en onze mois de collaboration ont eu lieu si bien qu'il est faux d'invoquer un manque de communication,
- la documentation de la SEM STONE avait même été fournie au salarié afin qu'il puisse s'en inspirer pour la fixation des prix,
- la SAM ECOPONCE n'a pas souhaité répondre par écrit aux correspondances de j.-f. HE., toutes postérieures au 5 mars 2009, mais a tenté un dialogue qui n'a pas abouti,
- le demandeur n'a jamais réalisé le rapport sollicité concernant le compte-rendu de ses activités pendant l'exécution de la relation contractuelle,
- la conclusion d'un contrat de travail écrit n'est pas imposée par la loi monégasque ou française, ni même par le droit communautaire,
- la « promesse » de signature d'une autre convention évoquée par la partie adverse s'inscrit dans le cadre d'une tentative malhonnête d'obtenir un complément de rémunération sous la forme de commissions, lesquelles n'avaient fait l'objet d'aucun accord, ainsi qu'il résulte de l'autorisation d'embauchage,
- la SAM ECOPONCE n'a jamais demandé au salarié de changer de véhicule personnel et l'achat d'une nouvelle voiture par l'intéressé visait à obtenir le bénéfice de l'aide gouvernementale de la « prime à la casse »,
- elle a même accepté de rembourser les frais kilométriques en fonction d'un barème supérieur à celui calculé par les URSSAF,
- l'utilisation de la voiture personnelle de j.-f. HE. était bien plus onéreuse pour l'entreprise que si elle avait eu recours à la location d'un véhicule commercial,
- en dépit des sommes excessives sollicitées, elle a intégralement remboursé le demandeur.

SUR QUOI,

I) Sur la qualité d'employeur de la SA SEM ECOPONCE

L'article 1er de la loi n° 729 du 16 mars 1963 définit le contrat de travail comme la convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité et au profit d'une autre, l'employeur, contre le paiement d'une rémunération déterminée, un salaire.

Si j.-f. HE. soutient que la SA SEM STONE était en réalité son co-employeur, il lui appartient de démontrer, en l'absence de contrat apparent, l'existence d'un lien de subordination à l'égard de cette personne morale (ordres et directives reçus, contrôle de l'exécution de son travail, exercice du pouvoir disciplinaire).

La circonstance que le demandeur ait adressé des correspondances à la SEM STONE n'est pas de nature à caractériser la réalité d'un contrat de travail avec cette société française, laquelle n'a au demeurant jamais répondu ou envoyé le moindre courrier au salarié.

En outre, les télécopies de p. ME., si elles établissent que l'intéressé ne parvient pas à distinguer les deux structures (ECOPONCE et SEM STONE) et demande des explications à cet égard à j.-f. HE., ne permettent pas de considérer que ce dernier accomplissait effectivement une prestation de travail pour le compte de la SEM STONE.

De plus, les courriels émanant de c. NE., employée de la SEM STONE, concernant des offres de prix, dont certains se réfèrent à l'accord du demandeur et de s. HO., ne peuvent être assimilés à des directives données au salarié pour l'exécution d'un travail pour le compte de la SEM STONE, et ce, même en dépit d'une certaine confusion sur la nature des relations commerciales éventuelles entretenues entre les sociétés monégasque et française.

Enfin, le fait que la SAM ECOPONCE et la SA SEM STONE aient le même dirigeant en la personne de s. HO. n'est pas suffisant pour démontrer que j.-f. HE. était soumis au pouvoir hiérarchique de la SEM STONE.

Il convient, en conséquence, de mettre hors de cause la SA SEM STONE dans le cadre de la présente instance.

II) Sur le licenciement

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 de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Cependant, 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.

Il convient tout d'abord de relever que j.-f. HE. ne sollicite pas l'application de la loi française à la relation de travail ayant existé avec la SAM ECOPONCE mais soutient que le « choix » du droit monégasque s'inscrit dans une volonté de l'employeur d'éluider les dispositions légales françaises qu'il estime applicables et plus favorables.

Or, outre que la Convention de Rome n'a pas vocation à s'appliquer en Principauté de Monaco, il apparaît que les pièces versées aux débats ne permettent en aucun cas de considérer que les parties auraient fait le choix de la loi applicable (loi d'autonomie).

Ainsi, il convient de se référer à la règle de conflit du droit international privé monégasque : le contrat de travail est soumis à la loi du lieu d'exécution habituelle de la prestation de travail ou lorsque le travail n'est pas accompli dans un seul pays mais dans plusieurs, à la loi du lieu de l'établissement de l'employeur, sauf s'il existe des liens plus étroits avec un autre pays.

En l'espèce, il est constant que le contrat de travail, qui n'a en aucun cas à être matérialisé par un écrit (l'autorisation d'embauchage étant un des moyens de preuve de la relation existante), a été conclu à Monaco avec une société de droit monégasque dont le siège social se situe à Monaco.

En outre, si les parties n'ont pas convenu de manière claire et précise que le demandeur, qui a manifestement maintenu son domicile à ORNACIEUX (France), devait s'installer à proximité de la Principauté (bien que la volonté de fausse domiciliation à Beausoleil ne soit pas prouvée, cette question relevant davantage de l'ordre de priorité de l'article 5 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 que du droit applicable), ni à l'inverse que le lieu d'exécution du travail se situait en France (travail sédentaire mentionné uniquement en mars 2009), il n'est pas suffisamment démontré par le salarié, qui évoque lui-même sa mobilité y compris en Europe, qu'il accomplissait principalement sa prestation de travail sur le territoire français.

En conséquence, la loi monégasque avait vocation à s'appliquer en l'espèce, alors qu'en tout état de cause, j.-f. HE. ne rapporte pas la preuve de l'intention frauduleuse de l'employeur de faire échec à l'application des dispositions légales françaises.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que le demandeur a été rempli de ses droits (indemnité de préavis, de congés payés et de licenciement).

La lettre de rupture a bien été adressée au salarié à son adresse à ORNACIEUX.

Bien que la SAM ECOPONCE affirme avoir convoqué verbalement le salarié le 4 mars 2009 en vue d'un entretien préalable devant intervenir le 9 mars 2009, force est de constater qu'elle n'a pas été en mesure d'en administrer la preuve et ne démontre pas davantage l'existence de remarques verbales faites tout au long de l'exécution du contrat sur la qualité du travail fourni, en sorte que l'intéressé n'a pas été clairement en mesure d'anticiper la décision irréversible de congédiement.

De même, il est constant que les correspondances et télécopies adressées par j.-f. HE. à son employeur (5, 13 et 27 mars 2009) n'ont pas donné lieu à la moindre réponse, notamment concernant la décision relative à la mission PRADIER et à ses conséquences quant à l'avenir professionnel du demandeur. Seules des instructions ont été données le 1er avril 2009 pour l'exécution du préavis ensuite de la notification de la lettre de rupture du 30 mars 2009.

En outre, à l'expiration du délai de préavis (30 juin 2009), il n'est pas contestable que les documents sociaux n'étaient pas prêts et que le salarié n'a obtenu son attestation ASSEDIC et son certificat de travail que le 13 juillet 2009 suite à l'intervention de l'Inspection du travail.

Dans ces conditions, il apparaît que la SAM ECOPONCE a fait preuve de légèreté blâmable et d'un manque de considération à l'égard de j.-f. HE. qui a ainsi subi un préjudice moral lié aux circonstances de la rupture et aux incertitudes qui l'ont précédée.

Cependant, il n'est pas établi que le principe du licenciement serait abusif (cause illicite notamment), en sorte que le préjudice matériel n'a pas lieu d'être indemnisé. De plus, les conséquences financières de la remise tardive de l'attestation ASSEDIC ne sont pas démontrées. Enfin, il n'est pas justifié que le salaire n'aurait pas été régulièrement versé ou qu'un système de commissions insuffisamment clair était en place.

En l'état des éléments d'appréciation dont dispose le Tribunal, il convient d'allouer la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts.

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

La SAM ECOPONCE, 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,

Met hors de cause la société anonyme SEM STONE ;

Dit que le licenciement de j.-f. HE. par la société anonyme monégasque ECOPONCE revêt un caractère abusif ;

Condamne la société anonyme monégasque ECOPONCE à payer à j.-f. HE. la somme de 2.500 euros (deux mille cinq cents 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 ECOPONCE aux dépens du présent jugement.