

Tribunal du travail, 5 novembre 2015, Monsieur d. BE. c/ La SAM G

Type	Jurisprudence
Juridiction	Tribunal du travail
Date	5 novembre 2015
IDBD	14557
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématiques	Rupture du contrat de travail ; Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2015/11-05-14557>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Retenue sur salaire - Redevance parking indument retenue pendant la dispense d'exécution du préavis - Mise à la retraite d'office - Rupture valable (oui) - Logement de fonction - Fin de la mise à disposition du logement dans les contions contractuelles

Résumé

L'employeur a indument retenu durant les trois derniers mois de préavis du salarié, une somme correspondant à la redevance parking alors que ce prélèvement n'a pour but que de permettre aux employés de l'entreprise de bénéficier d'un abonnement de parking pour se rendre à leur travail à un tarif particulièrement intéressant, prestation en nature que le salarié n'a pas utilisé du fait de sa dispense d'exécution du préavis.

Il n'existe pas en droit monégasque de législation spécifique sur la mise à la retraite d'office par un employeur, lequel peut mettre fin au contrat de travail à tout moment à la seule condition de respecter les dispositions régissant la résolution des contrats de travail, ce qu'il a fait, sans avoir à verser d'indemnité de licenciement, le salarié pouvant prétendre à une pension de retraite. La rupture est valide. Il n'est pas démontré que l'employeur aurait fait preuve de brutalité, eu un comportement vexatoire ou cherché à nuire au salarié.

L'employeur a régulièrement mis fin à la mise à disposition du logement de fonction dont bénéficiait le salarié à l'occasion de sa mise à la retraite, en la notifiant en temps et en heures conformément aux clauses contractuelles liant les parties mentionnant un préavis de 9 mois, ne devant pas nécessairement débiter à la fin du contrat de travail, d'autant qu'en l'espèce, la mise à disposition s'est prolongée au-delà de ce délai. Aucune faute n'a donc été commise par l'employeur, ni agissement brutal ou soudain.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 5 NOVEMBRE 2015

En la cause de Monsieur d. BE., demeurant : X à ROQUEBRUNE CAP MARTIN (06190),

demandeur, plaident par Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Etude,

d'une part ;

CONTRE :

La SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée SAM G, dont le siège social se situe : X1 à MONACO,

défenderesse, plaident par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Etude,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 23 janvier 2013 et 23 août 2013, reçues les 24 janvier 2013 et 26 août 2013 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 9 avril 2013 et 11 février 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur, au nom de Monsieur d. BE., en date des 7 novembre 2013, 6 mars 2014 et 4 décembre 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONEGASQUE dénommée SAM G, en date des 6 février 2014, 30 septembre 2014 et 12 février 2015 ;

Après avoir entendu Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour Monsieur d. BE., et Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONEGASQUE dénommée SAM G, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

d. BE. a été embauché en qualité de Chef de Département du Personnel des Exploitations Hôtelières et Sportives de la SAM G suivant contrat à durée déterminée du 21 mai 1980, la prise d'effet du contrat étant effective au 15 juillet 1980 selon avenant n°1.

Par un avenant n°2, le contrat initial était modifié en un contrat de travail à durée indéterminée, et intégrant Monsieur d. BE. dans le statut hôtelier des Cadres L.

Par lettre recommandée avec demande d'acte de réception en date du 13 décembre 2012, Madame le Directeur des Ressources Humaines - Secrétaire Général de la SAM G a notifié à d. BE. sa mise à la retraite, à compter du 17 mars 2013.

Par courrier daté du 7 mars 2013 le Président-Délégué de la SAM G reportait la date de mise à la retraite au 17 juin 2013 au titre d'un préavis, porté de 3 mois à 6 mois, dont il était dispensé d'exécution.

Ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 8 avril 2013, Monsieur d. BE. a par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail pour l'audience du 2 mai 2013, son ancien employeur, la SAM G, en vue d'obtenir :

À titre principal :

Déclarer la nullité de la rupture de mon contrat de travail à l'initiative de l'employeur et solliciter paiement des sommes suivantes :

- * a) indemnités de préavis et de congés payés sur préavis, pour 33.600 €
- * b) indemnité de congédiement, pour 66.600€ sauf à parfaire
- * c) perte de revenus pour 187.200€ sauf à parfaire,
- * d) perte de jouissance de logement de fonction, pour 96.921€, sauf à parfaire
- * e) perte de droit à pension de retraite, pour 113.400 €, sauf à parfaire
- * f) perte de droit au régime de mutuelle, pour 5.400 €, sauf à parfaire
- * g) préjudice moral, pour 250.000 €
- * h) préjudice d'anxiété, pour 50.000 €

Soit un total général, sauf à parfaire, de 803.121 € (huit cent trois mille et cent vingt et un euros).

À titre subsidiaire :

Déclarer qu'une telle mesure, à l'initiative de l'employeur, produit les effets d'un licenciement abusif et vexatoire avec intention de nuire,

Solliciter paiement des sommes suivantes, selon développement ci-avant :

- * a) indemnités de préavis et de congés payés sur préavis, pour 33.600 €
- * b) indemnité de congédiement, pour 66.600 € sauf à parfaire
- * c) perte de revenus pour 187.200 € sauf à parfaire,
- * d) perte de jouissance de logement de fonction, pour 96.921 €, sauf à parfaire
- * e) perte de droit à pension de retraite, pour 113.400 €, sauf à parfaire
- * f) perte de droit au régime de mutuelle, pour 5.400 €, sauf à parfaire
- * g) préjudice moral, pour 250.000 €
- * h) préjudice d'anxiété, pour 50.000 €

Soit un total général, sauf à parfaire, de 803.121 € (huit cent trois mille et cent vingt et un euros).

À titre encore plus subsidiaire :

Constater qu'une telle mesure, à l'initiative de l'employeur, produit les effets d'un licenciement et solliciter paiement des sommes suivantes, selon développements ci-avant :

Indemnités de préavis et de congés payés sur préavis, pour 33.600 €

Indemnité de congédiement, pour 66.600 € sauf à parfaire

Déclarer la rupture de mon contrat de travail contraire aux dispositions fixées par la convention collective de l'industrie hôtelière et octroyer le paiement des sommes suivantes, selon développements ci-avant :

- a) perte de revenus pour 187.200 € sauf à parfaire,
- b) perte de jouissance de logement de fonction, pour 96.921 €, sauf à parfaire
- c) perte de droit à pension de retraite, pour 113.400 €, sauf à parfaire
- d) perte de droit au régime de mutuelle, pour 5.400 €, sauf à parfaire

Déclarer la rupture de mon contrat de travail brutale, vexatoire et révélatrice d'une intention de nuire et octroyer le paiement des sommes suivantes, selon développement ci-avant :

- a) préjudice moral, pour 250.000 €
- b) préjudice d'anxiété, pour 50.000 €

Soit un total général, sauf à parfaire, de 803.121 € (huit cent trois mille et cent vingt et un euros)

Avec les intérêts de droit à compter de la prise d'effet de la rupture jusqu'à parfait paiement.

Le tout, assorti de l'exécution provisoire

Le solde de tout compte était établi le 17 juin 2013.

d. BE. a introduit une seconde procédure, le 23 août 2013, à l'encontre de la SAM G portant sur les demandes suivantes :

* Soldes de la Prime de Développement Commercial (P. D. C.):

- Exercice comptable 2012/2013 910,90 euros

- Exercices comptables antérieurs 4276,00 euros

* Congés payés sur soldes de la Prime de Développement Commercial (P. D. C.) :

À concurrence de 1/10ème des montants 622,43 euros

* Solde indemnité compensatrice de congés payés :

Eu égard aux droits acquis et calculée conformément aux dispositions de la loi n°619 du 26 juillet 1959 22.959,01 euros

* Remboursement de la redevance parking indûment retenue 123,48 euros

* Dommages-intérêts Pour résistance abusive de l'employeur, préjudice moral, financier et de santé 10.000,00 euros

* Exécution provisoire.

* Intérêts de droit au taux légal à compter de la présentation de la requête.

Par la suite, il a sollicité la jonction des deux instances introduites.

Dans ses dernières conclusions, il abandonnait ses demandes relatives au versement de l'indemnité de préavis, congés payés sur préavis et de l'indemnité de congédiement pour avoir été rempli de ses droits lors du paiement de son solde de tout compte.

Il sollicite donc in fine du Tribunal de :

Ordonner la jonction des deux procédures.

— Dire et juger, qu'au titre de l'exécution du contrat de travail, la Société Anonyme Monégasque G est redevable envers Monsieur d. BE. des soldes de la prime de développement commercial (PDC) et des congés payés sur lesdits soldes, du solde de l'indemnité compensatrice de congés payés et du remboursement de la redevance parking,

— Condamner la Société Anonyme Monégasque G à payer à Monsieur d. BE., les sommes suivantes :

Au titre de l'exécution du contrat de travail :

* Le solde de la Prime de Développement Commercial (PDC) :

- pour l'exercice comptable 2012/2013 : 910,90 euros,

- pour les exercices comptables de 2006 à 2012 : 4 276,00 euros,

* Les congés payés sur les soldes de la Prime de Développement Commercial (PDC) : 622,43 euros,

* Le solde de l'indemnité compensatrice de congés payés : 22.959,0 euros,

* La redevance parking : 123,48 euros,

Au titre de la rupture du contrat de travail :

- Donner acte à Monsieur d. BE. qu'il se désiste de ses demandes en paiement des indemnités de préavis et de congés payés sur préavis ainsi que de l'indemnité de congédiement,

À titre principal :

- Dire et juger que la rupture du contrat de travail de Monsieur d. BE. est irrégulière sur la forme et abusive quant au fond comme discriminatoire,

- Déclarer la rupture du contrat de travail de Monsieur d. BE. contraire aux dispositions fixées par la convention collective de l'industrie hôtelière,

En conséquence, condamner la Société Anonyme Monégasque G au paiement des sommes suivantes :

Au titre du préjudice matériel : 300.000,00 euros,

Au titre du préjudice moral : 250.000,00 euros,

Au titre du préjudice d'anxiété : 50.000,00 euros,

Au titre du préjudice résultant de la résistance abusive manifestée par l'employeur : 10.000,00 euros,

À titre subsidiaire :

- Dire et juger que la rupture du contrat de travail de Monsieur d. BE. est irrégulière sur la forme et abusive quant au fond comme discriminatoire,

En conséquence, condamner la Société Anonyme Monégasque G au paiement des sommes suivantes :

Au titre du préjudice matériel :

- 210.000,00 euros,

Au titre du préjudice moral : 250.000,00 euros,

Au titre du préjudice d'anxiété : 50.000,00 euros,

Au titre du préjudice résultant de la résistance abusive manifestée par l'employeur : 10.000,00 euros,

Le tout au bénéfice de l'exécution provisoire.

Il fait valoir à l'appui de ses demandes premièrement qu'il dépend du statut cadre L et ne devrait donc pas subir de réduction de sa prime PDC (prime de développement commercial) et qu'ainsi, il aurait dû en percevoir 100% et non 70% et estime que nonobstant la décision arbitrale du 19 avril 2012, si les contrats futurs ne peuvent bénéficier de cette prime à 100%, les contrats anciens doivent en bénéficier, selon un décompte au terme duquel 70% de la prime est versée sur la dotation globale et 30% à titre de complément sur le compte maison.

Il indique que pour l'année 2013/2014 le calcul aurait été fait correctement mais pas pour l'année 2012/2013 où il y aurait un manque de 910,90 euros.

Il rappelle que pour les exercices 2006 à 2012, la prime a bien été maintenue à 100%, qu'un rattrapage a été versé à hauteur de 4.276 euros aux autres chefs de département mais qu'il ne l'a pas perçu, alors que tel aurait dû être le cas.

Il en déduit que les congés payés doivent être recalculés pour tenir compte de ces sommes qui auraient dû lui être versées et qu'en outre, les dispositions légales relatives aux congés payés ne posent pas de condition quant à l'attribution de jours de congés supplémentaires pour ancienneté, de sorte que les indemnités de congés payés seraient dues sur le solde de la prime de développement commercial.

Il estime ensuite que l'indemnité de congé payé perçue a été mal calculée puisqu'il bénéficie, du fait de son ancienneté de six jours de congés supplémentaires et qu'ainsi, elle aurait dû être calculée sur 221 jours ouvrables, ce qui représente 265 jours calendaires et qu'ainsi, selon les règles de maintien de salaire édictés par l'article 11 de la loi 619, il reste à lui devoir la somme de 24.299,48 euros qui représente la période reconstituée d'emploi, dimanche et jours fériés inclus, l'intégralité des salaires directs et différés ainsi que l'avantage en nature logement postérieurement au 1er janvier 2014, date à laquelle il a cessé de bénéficier de cet avantage en nature.

Il déclare subir un traitement vexatoire qui démontrerait une intention de nuire, et ce d'autant plus que les faits allégués par la SAM G selon laquelle il aurait tenté de faire pression sur une employée afin de faire modifier l'assiette de calcul de ses indemnités de congés payés serait sans fondement.

Il déclare que si la direction s'était engagée à lui rembourser la somme prélevée au titre de la redevance parking, aucun paiement n'est intervenu.

Il considère que la rupture de contrat est irrégulière en ce que le courrier de licenciement a été signé par une personne n'ayant pas compétence pour le faire en vertu des règles de signature internes à la SAM G et qu'il n'est pas démontré un changement desdites règles de signature et en déduit que ledit courrier est affecté de nullité.

Il estime en outre que la rupture du contrat de travail est abusive en ce qu'il a été mis à la retraite de force ce qui n'est pas permis en principauté de Monaco, le départ à la retraite étant une décision du salarié seul et qui doit résulter d'une volonté claire et non équivoque et qu'en outre, il convient afin d'apprécier les droits du salarié de se placer à la date de notification de la rupture du contrat de travail.

Il déclare que son licenciement serait intervenu uniquement du fait qu'il a été nommé membre du Tribunal du travail à compter du 10 janvier 2013.

Il considère faire l'objet d'une discrimination due à l'âge et indique qu'il ne comptait pas prendre sa retraite dans l'immédiat mais uniquement après qu'il ait pu former un successeur.

Il indique qu'un poste nouvellement créé de « *responsable du pilotage des projets de la direction des ressources humaines* » a été créé en janvier 2013, pour une durée de trois ans, alors qu'il n'avait pas été informé, aurait été, selon l'article 18 de la Convention collective de l'industrie hôtelière, prioritaire sur ce recrutement et aurait été intéressé à y postuler.

Il considère qu'il s'agit d'un poste supérieur à celui qu'il détenait avant son licenciement et que les missions regroupent les mêmes que celles qui lui étaient confiées et se trouvait sur un échelon hors hiérarchie et qu'importe qu'il se soit agit d'un poste G et non L.

Il en déduit avoir subi une perte de chance certaine d'obtenir ce poste.

Il fait en outre valoir que la convention collective de l'industrie hôtelière s'applique bien à lui et que les dispositions contractuelles d'exclusion ne concernent que les régimes de sécurité sociale et de retraite.

Il estime que la rupture de contrat est intervenue avec brutalité, soudaineté et légèreté blâmable, après plus de 32 ans d'ancienneté.

Il fait valoir que le changement de date de fin de préavis lui a imposé de faire recalculer ses droits à la retraite en urgence.

Il considère que son logement aurait dû lui être, en application des dispositions contractuelles, laissé jusqu'à la fin de l'année scolaire 2014.

Il estime donc avoir subi un préjudice matériel en ce qu'il aurait pu continuer ses activités et obtenir un poste supérieur et avoir subi un préjudice moral et d'anxiété du fait des conditions de la rupture du contrat de travail.

Il considère que s'il avait pu continuer son travail durant 30 mois comme il entendait le faire, il aurait perçu 335.292,90 euros alors qu'il n'a perçu que 191.831,70 euros de pensions de retraite, de sorte qu'il aurait perdu un revenu direct de 143.461,20 euros.

De même, il ajoute que la perte du logement de fonction durant les 30 mois pendant lesquels il aurait pu continuer à travailler et la période de préavis y afférente constitue une perte financière de 96.840,25 euros.

Il considère d'ailleurs qu'en application du contrat de travail le liant à la SAM G et ses avenants, le logement de fonction devait rester à sa disposition 9 mois après la fin du contrat de travail ou jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours et qu'ainsi, il aurait dû bénéficier dudit logement jusqu'en mai 2014.

Il indique en outre que s'il avait continué ses fonctions, ses droits à la retraite auraient été supérieurs, ce qui lui aurait apporté un revenu complémentaire de 5.417 euros par ans, soit jusqu'à la moyenne d'espérance de vie, une somme de 98.589,30 euros.

De même, il estime que la perte de la mutuelle financée par l'employeur lui cause un surcoût de 3.980,70 euros par rapport à si son activité avait perduré 30 mois.

Il sollicite donc une indemnisation de 300.000 euros et, à titre subsidiaire, si le Tribunal ne devait pas retenir la perte de chance, la somme de 210.000 euros correspondant à la perte de salaire direct, le logement et les avantages divers sur une période de 12 mois.

Il déclare avoir subi un important préjudice moral du fait du caractère vexatoire et brutal du licenciement qui l'aurait plongé dans la plus complète incertitude, amplifiée par les délais de réponse et les rebondissements intervenus notamment quant à la fin de son préavis et le manque de considération à l'égard d'un collaborateur qui n'a jamais démerité ni ménagé ses efforts.

Il évalue ce préjudice à 250.000 euros.

Il déclare en outre avoir subi de multiples pressions quant à son départ du logement de fonction qui a causé un état d'anxiété qui s'en est ressenti sur sa santé puisqu'une pathologie cancéreuse s'est déclarée en mars 2013.

Il précise que si son épouse a dû solliciter une mise en disponibilité pour s'occuper de lui, il restait à même de mener une vie normale et donc de travailler en dehors des périodes de soins.

Il évalue ce préjudice à 50.000 euros.

Il estime enfin que la SAM G a résisté de manière abusive, le contraignant ainsi à saisir la présente juridiction et demande une somme de 10.000 euros.

En réponse, la SAM G demande au Tribunal de débouter d. BE. de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

Elle fait valoir à l'appui de sa demande en premier lieu que d. BE. a saisi la présente juridiction alors que plusieurs des sommes réclamées n'étaient pas encore exigibles et estime que c'est de mauvaise foi qu'il conteste la rupture de son contrat de travail et qu'en tout état de cause, si les griefs devaient être avérés, le licenciement serait dénué de motif valable mais pas abusif.

Elle indique que la notification du licenciement est valable car aucun texte n'impose que ladite notification soit faite par le représentant légal de la société, qu'il n'est invoqué aucune disposition légale dont la violation aurait pour conséquence la nullité de ces documents et qu'en outre, la modification des règles de signature au sein de la direction de la SAM G de 2009 n'était plus applicable en 2012 puisqu'il donnait des pouvoirs de signature au directeur général, concernant d'autres postes que celui occupé par d. BE. et que la SAM G n'est depuis plus dotée d'un Directeur Général.

Elle estime également sur ce point que d. BE. n'a pas qualité à se prévaloir du non-respect des règles internes à la SAM G et rappelle que la poursuite de la procédure de licenciement par la société vaut ratification du mandat du signataire de la lettre de licenciement et que d'ailleurs, le Président-délégué a, par la suite, confirmé dans ses courriers la décision prise de le licencier.

Elle considère ensuite que la mise à la retraite est un motif valable de rupture du contrat et que cela a été confirmé par la jurisprudence, sous réserve uniquement du respect des dispositions régissant la résolution des contrats de travail et que si la notification a eu lieu avant qu'il n'ait atteint l'âge effectif de la retraite, le licenciement a pris effet postérieurement, et rappelle que l'évaluation des droits à la retraite ne peut se faire qu'au moment de la rupture effective du contrat puisqu'il continue de percevoir une rémunération jusqu'à cette date.

Elle rappelle que les conventions internationales n'interdisent pas de licencier un employé ayant atteint l'âge légal de la retraite, qu'il n'y a pas non plus de disposition légale sur l'ordre de priorité des départs à la retraite et que la décision de

rupture du contrat pour mise à la retraite relève du pouvoir de direction de l'employeur, de sorte qu'il n'y a eu aucune discrimination à l'encontre de d. BE..

Elle fait valoir qu'aucun texte législatif ou conventionnel ne subordonne la régularité d'une rupture pour mise à la retraite à la justification préalable des raisons pour lesquelles il ne s'est pas vu proposer un poste nouvellement créé.

Elle rappelle qu'en outre, le contrat de travail liant d. BE. et la SAM G stipule qu'il est placé hors la convention collective régissant la profession hôtelière.

Elle ajoute que quand bien même la convention aurait eu à s'appliquer, elle ne prévoit de priorité d'embauche que dans le cas où se présente une vacance à un poste supérieur et indique que le poste pour lequel d. BE. déclare avoir perdu une chance d'embauche est situé à un échelon inférieur et qu'en outre, s'agissant d'un poste dans le secteur jeux, il ne bénéficiait pas de la convention collective susvisée.

Elle réfute toute brutalité dans la mise en oeuvre du licenciement en rappelant que des entretiens concernant cette mise à la retraite ont eu lieu plus d'un an avant la mise à la retraite effective et a été évoqué dans un courrier du 19 juillet 2012, que des entretiens ont encore eu lieu et que c'est cinq mois plus tard que la décision de licenciement lui a été notifiée.

Elle rappelle que le licenciement d'un employé est plus couteux qu'un départ à la retraite.

Elle conteste avoir su que d. BE. avait postulé pour intégrer le Tribunal du Travail et n'en avoir été informé que lors de la parution dans le Journal de Monaco de sa nomination et donc l'avoir licencié dans le seul but de ne pas lui permettre du statut de protection conféré par cette nomination.

Elle rappelle que les candidatures sont secrètes.

Elle considère n'avoir causé aucun préjudice à d. BE. en reportant la date de préavis pour se conformer au délai prévu dans son contrat de travail et ainsi réparer l'erreur initialement commise, et ce d'autant plus qu'il s'est vu dispensé d'effectuer les trois mois de préavis supplémentaire.

Elle estime qu'aux termes du contrat de travail qui la liait au demandeur, elle avait la faculté de mettre un terme à l'avantage en nature que constituait le logement de fonctions même hors le cas d'une rupture du contrat en le remplaçant par une indemnité, que dès le mois de juillet 2012 elle lui a notifié la fin de mise à disposition du logement de fonction plus de 11 mois à l'avance alors qu'un délais de 9 mois seulement était prévu.

Elle considère que la clause ajoutée au contrat aux termes de laquelle le délai de 9 mois était prolongé à la fin de l'année scolaire n'a de sens que dans le cas où il persisterait des enfants scolarisés.

Elle déduit de ces considérations qu'il ne peut valablement être soutenu que le logement de fonctions aurait dû rester à disposition 9 mois après la cessation du contrat de travail ou jusqu'à la fin de l'année scolaire, soit donc jusqu'en mai 2014, soit un an après la cessation des relations contractuelles et considère que tout au plus, l'option de maintien dans les lieux jusqu'à la fin de l'année scolaire ne pouvait perdurer que pour l'année scolaire 2012/2013.

Elle rappelle avoir malgré tout accepté que d. BE. se maintienne dans les lieux jusqu'au 31 décembre 2013.

Elle conteste devoir une quelconque somme au titre de la Prime de développement commercial en ce que les versements intervenus ont été faits en stricte application de la sentence arbitrale du 19 avril 2012 qui a considéré que d. BE. ne pouvait prétendre qu'à 70% de cette prime.

Elle déclare avoir à titre exceptionnel décidé que si certains salariés avaient reçu des PDC inférieures à celles fixées par la sentence arbitrale, la différence serait versée par une prime exceptionnelle en mars 2013 et pour ceux qui auraient trop perçu par rapport au calcul fait par la sentence arbitrale, la SAM G a pris à sa charge cette différence sans en réclamer le remboursement aux salariés concernés, dont d. BE. faisait partie.

Elle considère donc que ce moyen est fallacieux et contredit entièrement par les termes mêmes de la sentence arbitrale et que d. BE. ne pouvait ignorer qu'il avait déjà bénéficié d'un régime plus favorable.

Elle fait valoir qu'en conséquence, le solde du congé payé n'a pas à être majoré de ce chef.

Elle estime que les six jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont à prendre en considération au *pro rata temporis* du travail effectué et non acquis dès l'ouverture de la période de référence.

Elle considère que l'indemnité de congé payés est destinée à liquider les congés payés non pris par le salarié mais ne crée pas de droit futur à congés puisqu'elle ne correspond ni à du travail effectué ni à une période assimilée comme telle et qu'ainsi, il n'est pas envisageable d'ajouter à ces jours de congés payés des dimanches et jours fériés, ainsi que des côtes part de PDC et 13ème mois.

Elle indique qu'en outre, le calcul fait par d. BE. dans ses demandes tiens compte d'un avantage logement et indemnité logement alors que ces indemnités ne seraient dues que si lors de l'exécution des congés il ne bénéficiait pas d'en jouir, alors que le logement de fonction est resté à sa disposition jusqu'à la cessation de ses fonctions au sein de la SAM G et même au-delà.

Elle considère que d. BE. n'est pas exempt de tout reproche et aurait déjà dans le passé tenté de faire entrer le logement de fonction dans l'assiette de calcul des congés payés.

Elle déclare que le préavis, même non effectué, devant s'effectuer dans les mêmes conditions que le travail, elle conteste le bien-fondé de la demande en remboursement de la redevance parking et estime qu'elle a pu légitimement s'abstenir de verser cette somme puisqu'aucune disposition conventionnelle ne lui en faisait obligation.

Elle rappelle que l'indemnisation d'une perte de chance suppose qu'une faute ayant entraîné ladite perte soit établie. Elle fait valoir que comme développé précédemment, elle n'avait aucune obligation de proposer le poste à d. BE., que celui-ci est d'un niveau inférieur et relève qu'en outre, une pathologie suffisamment grave pour que l'épouse du demandeur cesse ses activités professionnelles pour se consacrer à son mari, lui a été diagnostiquée, de sorte qu'elle considère que son état de santé ne lui permettait plus d'occuper un emploi.

Elle conteste avoir plongé le demandeur dans l'incertitude alors qu'il a été prévenu 11 mois à l'avance et considère qu'il ne peut lui être fait grief d'avoir rectifié la durée du préavis afin de respecter la durée conventionnelle et ce d'autant plus que d. BE. a été dispensé d'effectuer les trois mois supplémentaires.

Elle estime que c'est d. BE. qui a créé une situation conflictuelle en saisissant le Tribunal du travail alors même que son licenciement n'était pas effectif.

Elle considère que le demandeur était fautif dans le cumul de ses jours de congés puisqu'il n'a pas tenu compte des rappels à l'ordre qui lui avaient été faits pour qu'il solde son reliquat de congés.

Elle conteste toute malveillance et toute faute dans la mise en oeuvre du licenciement.

Elle relève que d. BE. ne s'est jamais plaint de pression dans les courriers qu'il a adressé à sa direction et s'est au contraire plaint de l'absence de communication et réactivité de la SAM G pour la restitution des clés du logement de fonction.

Elle indique que la notion de préjudice d'anxiété est inconnue de la jurisprudence monégasque et n'a été admise que récemment en France dans le cadre des employés exposés à des produits toxiques, notamment de l'amiante, qui ne savaient pas s'ils allaient déclarer une maladie grave et qu'aucun élément ne permet de lier la pathologie cancéreuse révélée en mars 2013 à un agissement fautif de l'employeur.

Elle conteste tout abus dans sa résistance aux demandes formulées par d. BE. alors qu'elle conteste l'ensemble des demandes et prétentions de celui-ci.

Elle fait enfin valoir que la demande de d. BE. tendant à ce que les sommes auxquelles elle pourrait être condamnée soient majorées des intérêts au taux légal à compter de la prise d'effet de la rupture est sans fondement juridique puisque cela ne peut courir qu'à compter de la mise en demeure de régler les sommes où à défaut de la date de l'assignation.

SUR QUOI :

1) Sur la jonction :

Les deux procédures enrôlées sous les numéros 63/2012.2013 et 55/2013.2014 concernent les mêmes parties et relèvent d'une même cause.

Les parties ont d'ailleurs sollicité la jonction de ces deux procédures.

Il convient donc d'ordonner la jonction de ces deux affaires et statuer sur l'ensemble des demandes par une seule décision.

2) Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail :

Sur la Prime de Développement Commercial :

Il résulte de la sentence arbitrale du 19 avril 2012 que d. BE. fait partie des cadres L ne pouvant prétendre qu'au versement de 70% de la prime de développement commercial.

Ladite sentence prévoit expressément que la SAM G pratique un nouveau calcul de répartition pour les exercices 2006 à 2011.

Il est constant que la SAM G n'a pas souhaité solliciter des personnes concernées la restitution des sommes indument versées durant les années visées par la sentence arbitrale susvisée.

La seule pièce versée aux débats qui tendrait à démontrer que la prime aurait été maintenue à 100% pour tous les cadres L est en réalité un courriel émanant du syndicat des cadres L aux termes duquel la direction de la SAM G leur aurait annoncé vouloir ce maintien.

Cependant, ce document ne peut être considéré comme un engagement de la SAM G ni comme une preuve du mode de répartition de la prime de développement commercial tel qu'indiqué par d. BE..

Il en résulte qu'il convient de débouter d. BE. de ses demandes de ce chef.

Sur la redevance parking :

Il est constant que durant les trois derniers mois de préavis, non effectués, la SAM G a malgré tout retenu la somme totale de 123,48 euros correspondant à la redevance parking.

Ce prélèvement n'a par essence pour but que de permettre aux employés de la SAM G de bénéficier d'un abonnement de parking pour se rendre à leur travail à un tarif particulièrement intéressant.

Il n'est pas contesté que d. BE. n'a pas utilisé son emplacement de parking durant les trois mois de son préavis où il était dispensé de travailler.

Par conséquent, ces sommes ont été retenues de manière indue puisque correspondant à une prestation en nature dont le demandeur n'a pas bénéficié.

Il convient donc d'en ordonner la restitution.

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés :

Aux termes de l'article 4 de la loi 619, la durée du congé, fixée par l'article premier, est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou discontinus, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-six jours ouvrables le total exigible.

Il est constant que d. BE. cumule plus de 30 ans d'ancienneté au sein de la SAM G.

Il est admis que le nombre de jours de congés légaux, y compris le supplément de six jours susvisé, doivent être calculés au prorata de la période de travail effectuée normalement ou en préavis et que l'ensemble des congés ne sont pas acquis dès l'ouverture de l'année de référence.

Concernant l'année 2013/2014, d. BE. était en préavis durant un mois et 17 jours.

Il pouvait prétendre, sur l'année 2013/2014, si elle avait été effectuée entièrement à 36 jours de congés, soit 3 jours par mois, soit donc, arrondi au chiffre supérieur, 5 jours pour un mois et demi de travail.

En conséquence, le calcul du nombre de jours de congés effectué par la SAM G est conforme à la loi 619.

Ainsi, il convient de prendre comme base de calcul 215 jours et non 221 comme le soutient d. BE..

Il est admis que pour calculer l'indemnité de congés payés, il convient de multiplier le nombre de jours ouvrables du dernier mois normal de paye par le nombre de jours de congés payés à indemniser.

Il n'y a donc pas lieu à accueillir le calcul proposé par d. BE. tendant à calculer un salaire plein sur un nombre de jours calendaires correspondant aux jours de congés cumulés et jours non ouvrables durant cette période.

Si la SAM G a manifestement effectué plusieurs calculs différents pour arriver à la somme de 74.367,12 euros, elle n'explique pas son mode de calcul, de sorte qu'il n'est pas possible au Tribunal d'apprécier si un autre calcul devrait être appliqué en la cause.

Parmi les pièces versées aux débats, seul le salaire du mois d'avril 2013 correspond à un salaire classique, pour un montant de 9.005,56 euros.

Le mois d'avril 2013 ayant eu 26 jours ouvrables, le salaire par jour ouvrable est donc de 346,37 euros.

Ainsi, d. BE. pouvait prétendre à percevoir, sur cette base, une indemnité de 74.469,55 euros.

Il est constant qu'il a perçu la somme de 74.367,12 euros.

Il reste donc une différence de 102,43 euros qu'il conviendra de condamner la SAM G à verser à d. BE..

2) Sur la rupture du contrat :

Sur la validité de la lettre de licenciement :

Il résulte des pièces versées aux débats qu'il existe au sein de la SAM G un document indiquant aux employés les différentes accréditations de signatures pour une partie des actes et documents courants émanant de la direction.

Il est constant que ce document est à usage interne et n'est pas opposable aux tiers.

Ainsi, le non-respect des indications de ce document ne constituent pas une violation d'un texte légal.

Il est en outre admis de manière constante que lorsqu'une procédure de licenciement est lancée par un membre du personnel n'ayant pas qualité pour licencier un employé, la poursuite de la procédure de licenciement par la société ou l'entreprise valide ce licenciement.

Ainsi, le fait que la signature du courrier de licenciement ne correspondrait pas aux règles de signatures instaurées au sein de la SAM G est sans incidence sur la validité de la procédure de licenciement donc d. BE. a fait l'objet et qui a été poursuivie par la direction de la SAM G.

En outre, le document sur lequel d. BE. se fonde pour contester la validité du courrier de licenciement date de l'année 2008, ne contient aucune disposition sur les courriers de licenciement et fait expressément référence à certains organes de la direction qui ont depuis disparus, ou à des personnes qui ne font plus partie de la direction de la SAM G.

Il en résulte que d. BE. doit être débouté de ce chef de prétention.

Sur la validité et l'abus lors du licenciement :

Il est constant qu'il n'existe pas en droit monégasque de législation spécifique comme en France sur la mise à la retraite d'office par un employeur.

Cependant, il est admis de manière constante que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail à tout moment à la seule condition de respecter les dispositions régissant la résolution des contrats de travail, hormis l'indemnité de licenciement à laquelle les personnes ayant atteint un âge où ils peuvent bénéficier du régime de retraite, en application de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

D'ailleurs, il convient de relever que si la garantie de la stabilité de l'emploi a été attachée à l'indemnité de licenciement par le législateur, il ne lui a pas paru devoir être maintenue au-delà d'un âge où le salarié peut prétendre à une pension de retraite.

Il n'est pas contesté que d. BE. a été rempli de l'ensemble de ses droits tels que prévus par l'article 2 de la loi 845.

Il n'y a donc pas lieu de considérer que le licenciement ne serait pas valide.

Il résulte également de ces considérations qu'il n'y a pas de violation d'une norme supérieure puisque la possibilité de rompre le contrat est prévue par les textes de lois et que les conditions y sont fixées.

Qu'il ne résulte pas non plus du déroulement du licenciement que d. BE. aurait été victime d'une quelconque discrimination due à son âge et qui viendrait en violation des conventions internationales.

Il est constant que d. BE. s'est vu notifier son licenciement en décembre 2012.

À cette date, la liste des candidats à la nomination en qualité de Juge du Tribunal du travail n'était pas connue, de sorte que l'argument selon lequel le licenciement serait intervenu à cette date afin qu'il ne puisse bénéficier de la protection inhérente aux Juges du Tribunal du travail n'est absolument pas étayé.

Il résulte des échanges intervenus entre les parties que la question du départ à la retraite du demandeur avait été évoquée avec la direction des ressources humaines avant que le licenciement ne lui soit notifié puisqu'il lui avait été donné congé pour le logement de fonctions dès le mois de juillet 2012, dans l'optique de son prochain départ à la retraite.

Il n'y a donc pas de brutalité dans le déroulement des faits et ainsi concernant la notification du licenciement.

S'il est manifeste que le départ de d. BE. n'a pas eu lieu dans les conditions que ce dernier aurait souhaité, et notamment après qu'il lui soit laissé la possibilité de former un successeur, ce choix relève du strict pouvoir de direction et n'est pas constitutif d'une faute de la part de la SAM G.

S'il est en outre constant qu'une erreur a initialement été commise en ce qu'il a été mentionné un préavis de trois mois au lieu de six, ce que le demandeur n'avait d'ailleurs pas relevé, il ne saurait être fait grief à l'employeur d'avoir par la suite corrigé son erreur en prolongeant la durée du préavis afin de se conformer strictement à la convention les liant.

Il ne peut valablement non plus être reproché à la SAM G, dans ce cadre et au vu de ce rallongement de la période de préavis, d'avoir dispensé d. BE. d'effectuer ces trois mois supplémentaires tout en lui maintenant son plein salaire.

Contrairement à ce qu'indique le demandeur, cette dispense n'est pas nécessairement liée à la commission d'une faute et n'a rien d'infamant, surtout par rapport à la situation dans laquelle le demandeur se trouvait au moment et le fait qu'il s'agisse d'une prolongation du temps de préavis.

Il en résulte qu'il n'est nullement démontré que la SAM G aurait fait preuve de brutalité dans le licenciement, aurait eu un comportement vexatoire et aurait cherché à nuire à d. BE..

Par conséquent, il convient de débouter ce dernier de ses demandes de ce chef.

Sur le logement de fonction :

Aux termes de l'annexe 1 au contrat de travail du 17 juillet 2001, un logement de fonction a été mis à la disposition de d. BE. et il était précisé que cette mise à disposition était sans limitation de durée et que :

« Il est bien entendu que, dans l'hypothèse où les fonctions de M. d. BE. viendraient à cesser, au sein de la SAM G ; la présente mise à disposition cesserait de plein droit, sans indemnité si bon semble à la SAM G, sous préavis de neufs mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception, rappelant les termes de la présente clause et l'intention d'en user, étant précisé que M. d. BE. pourrait occuper la villa jusqu'à la fin de l'année scolaire, si l'échéance du préavis de la résiliation était antérieure à cette date. »

Aux termes de l'annexe 2 du même jour, le montant brut de l'avantage nature-logement était fixé à 5.000 francs et :

« Si pour quelque raison que ce soit, la mise à disposition du logement de fonction visé en préambule devait cesser sans que le contrat de travail de M. d. BE. ait été rompu, l'intéressé bénéficierait, alors, du versement d'une indemnité mensuelle brute de logement d'un montant équivalent à celui dont il bénéficiait au titre de l'avantage en nature-logement. »

Il résulte de la lecture de ces avenants et plus spécialement des passages mentionnés ci-dessus, que la SAM G disposait de la faculté de faire cesser la mise à disposition du logement de fonction à tout moment, moyennant un préavis de 9 mois.

Ainsi, contrairement à ce que soutient d. BE., le préavis ne devait pas nécessairement débiter à la fin du contrat de travail.

Si le courrier adressé par courrier recommandé avec demande d'accusé de réception du 19 juillet mentionne l'hypothèse dans laquelle d. BE. prendrait sa retraite à compter de l'âge de 65 ans, il utilise clairement les termes « *je vous signifie*

donc dès à aujourd'hui par la présente que la fin de la mise à disposition de la villa « Les Mimosas » est fixée au 30 juin 2013. »

Ainsi, il doit être considéré que la fin de la mise à disposition du logement de fonction a été notifiée en temps et en heures, conformément aux clauses contractuelles liant les parties.

En outre, la mise à disposition a perduré au delà de la période contractuelle pour se terminer en décembre 2013.

Il n'est ainsi nullement démontré que la SAM G aurait commis une faute lors de la reprise de ce logement ni qu'elle aurait agi de manière brutale ou soudaine.

Par conséquent, il convient de débouter d. BE. de l'ensemble de ses demandes relatives au logement de fonction ou à l'indemnité devant le remplacer.

Sur la perte de chance :

d. BE. fait grief à la SAM G de ne pas lui avoir proposé le poste de responsable de pilotage des projets de la DRH et considère avoir perdu une chance de continuer à travailler durant trois ans.

Il est constant que ce poste n'a été ouvert que postérieurement à la notification du licenciement de d. BE..

Il résulte des pièces versées aux débats, et notamment du nouvel organigramme que ce poste dépend de la direction des ressources humaines et ne représente que l'une des fonctions que le demandeur occupait précédemment.

Ainsi, et contrairement à ce que prétend d. BE., ledit poste n'était manifestement pas supérieur à celui qu'il occupait.

Il ne peut en outre pas être valablement reproché à l'employeur de ne pas avoir proposé un nouveau poste à d. BE. alors que celui-ci était licencié, sans qu'il soit besoin d'analyser si la convention collective s'appliquait au contrat liant les parties puisqu'en tout état de cause, la proposition en recrutement interne pour un nouveau poste ne peut, par essence, être proposée à une personne dont l'employeur a décidé de se séparer.

Il a été statué supra que le licenciement intervenu était valide, de sorte que la SAM G n'a pas commis de faute en procédant au licenciement de d. BE..

Par conséquent, en l'absence de toute faute de la SAM G, il ne peut être fait, en tout état de cause, droit à la demande de d. BE..

Il s'ensuit qu'il convient de le débouter de ses demandes relatives à cette perte de chance.

3) Sur les dommages et intérêts :

Sur le préjudice matériel :

Pour qu'un préjudice puisse être indemnisé, il est nécessaire qu'une faute ait été commise et qu'il existe une connexité suffisante entre cette faute et le dommage subi.

À défaut d'un seul de ces trois éléments, un préjudice, même réel, ne peut être indemnisé.

La SAM G n'ayant pas commis de faute en procédant au licenciement de d. BE., ni d'abus dans la procédure de licenciement, ni en récupérant le logement qu'elle avait mis à sa disposition dans le cadre de leurs relations contractuelles, ni en ne lui proposant pas d'autre poste alors qu'il se trouvait en période de préavis, elle ne peut lui avoir causé un préjudice indemnisable.

Il convient donc de débouter d. BE. de l'ensemble de ses demandes de dommages et intérêts quant à son préjudice matériel.

Sur le préjudice moral :

Ainsi qu'il l'a été statué supra, il n'est pas démontré que la SAM G aurait agi de manière soudaine ou brutale.

Il n'est pas démontré non plus que le fait de procéder à un licenciement basé sur le fait que d. BE. atteignait l'âge de la retraite serait une mesure vexatoire ou que la SAM G aurait eu l'intention de lui nuire.

Si le fait que la date de son départ ait été repoussée afin de se conformer au contrat liant les parties a imposé au demandeur d'effectuer des démarches supplémentaires auprès des organismes de retraite, cela n'est pas constitutif d'un préjudice moral indemnisable et ce d'autant plus que la date a été repoussée uniquement afin de mettre la situation en conformité avec le contrat liant les parties.

En outre, la dispense d'effectuer les trois mois de travail supplémentaires ne peut pas sérieusement être assimilée à une mesure de rétorsion ou d'infamie, surtout au vu du fait que la durée initiale avait été fixée à trois mois par erreur.

Enfin, les autres considérations invoquées à l'appui de ce poste de demande sont relatives au fait qu'il considère que le licenciement était fautif, ce qui a été écarté par les considérations précédentes.

Il en résulte qu'il convient de débouter d. BE. de ses demandes de ce chef.

Sur le préjudice d'anxiété :

d. BE. indique avoir subi des pressions quant à la récupération de son logement de fonction.

Il résulte des pièces versées aux débats et des considérations précédentes qu'aucune pression n'a été exercée sur le demandeur pour récupérer le logement de fonction, que la notification de la volonté de l'employeur de procéder à cette récupération a eu lieu en temps et en heures, conformément aux dispositions contractuelles liant les parties.

Au contraire, il a été fait droit à chacune des demandes de d. BE. tendant à ce que le logement lui soit laissé plus longtemps, lui permettant in fine de conserver son logement plus d'un an après la notification du congé et six mois après la cessation de ses activités au sein de la SAM G.

Le fait qu'il ait dû solliciter directement la direction de la SAM G afin de restituer les clés n'est pas non plus cause d'un préjudice moral indemnisable.

En outre, d. BE. semble lier les pressions alléguées à l'apparition d'une pathologie cancéreuse, ce qui, en outre de ne pas être démontré, apparaît purement fallacieux.

De plus, le préjudice d'anxiété, qui est un qualificatif particulier du préjudice moral, n'a été admis en jurisprudence que dans des cas très précis et notamment dans les cas d'exposition à des produits toxiques pouvant causer une maladie très grave voir mortelle sans que les personnes exposées ne puissent savoir si cette maladie se développera ou non et quand elle se développera.

Il est donc constant que la question de savoir quand le logement de fonction sera effectivement récupéré par l'employeur l'ayant mis à disposition, et ce alors qu'une prolongation été accordée ne peut causer le type d'anxiété indemnisée dans ce type de situation.

Il convient donc de le débouter de sa demande de dommages et intérêts de ce chef.

4) Sur la résistance abusive :

d. BE. succombant dans la majorité de ses demandes, il ne peut être valablement soutenu que la SAM G aurait fait preuve d'une résistance abusive.

Il convient donc de débouter d. BE. de ses demandes de ce chef.

5) Sur la condamnation de la SAM G :

Il résulte des considérations précédentes qu'il convient de condamner la SAM G à verser à d. BE. la somme de 123,48 euros au titre de la redevance parking, majorée des intérêts au taux légal à compter du 23 août 2013, date de l'assignation valant mise en demeure, outre celle de 102,43 euros au titre de l'indemnité de congés payés, majorée des intérêts au taux légal à compter de la présente décision, seule créatrice de droit.

6) Sur les dépens :

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que la SAM G succombe mais que d. BE. succombe également dans la grande majorité de ses prétentions.

Par conséquent, il convient de faire masse des dépens et dire qu'ils seront partagés par moitié entre les parties.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Ordonne la jonction des deux procédures enrôlées sous les numéros 63/2012.2013 et 55/2013.2014 ;

Condamne la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée SAM G, à verser à d. BE. la somme de 123,48 euros (cent vingt-trois euros et quarante-huit centimes) au titre de la redevance parking, majorée des intérêts au taux légal à compter du 23 août 2013, date de l'assignation outre celle de 102,43 euros (cent-deux euros et quarante-trois centimes) au titre de l'indemnité de congés payés, majorée des intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute d. BE. du surplus de ses demandes ;

Fait masse des dépens et dit qu'ils seront partagés par moitié entre les parties ;

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le cinq novembre deux mille quinze, par Monsieur Florestan BELLINZONA, Juge au Tribunal de Première Instance, substituant Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Jacques ORECCHIA, d. CAVASSINO, membres employeurs, Madame Fatiha ARROUB, Monsieur Gilles UGOLINI, membres salariés, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.