

Tribunal du travail, 5 octobre 2017, Monsieur s. T c/ La SAM A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	5 octobre 2017
<i>IDBD</i>	16354
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2017/10-05-16354>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Motif économique - Motif valable (non) - Motif fallacieux (non) - Caractère abusif (oui) - Préjudice moral - Dommages et intérêts (oui)

Résumé

La rupture du contrat de travail pour un motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression d'emploi rendue nécessaire par l'existence effective de la restructuration de l'entreprise constitue un licenciement économique. Il appartient au juge de contrôler la réalité du motif économique, dont la charge de la preuve revient à l'employeur. À cet égard, il doit matériellement établir par des éléments objectifs susceptibles de vérification par le Tribunal la nécessité économique de la restructuration et l'effectivité de la suppression du poste. En application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts. Dans ce cadre, constitue un licenciement abusif l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister notamment dans l'allégation d'un motif de rupture fallacieux ou dans la précipitation, la brutalité ou la légèreté blâmable avec lesquelles le congédiement a été donné. Le motif fallacieux se caractérise par la fausseté du grief invoqué combinée à la volonté de tromperie et de nuisance de celui qui l'invoque. Il revient au salarié d'en rapporter la preuve en prouvant, outre le préjudice subi, l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail.

En l'espèce, le salarié est entré au service de deux sociétés pour la même qualification et le même nombre d'heures dans chacune d'entre elles, dont la SAM A. Il a été licencié douze ans plus tard pour motif économique. Il a saisi le Tribunal du travail en conciliation pour demander notamment une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour le préjudice lié aux conditions de travail et à son licenciement abusif. À la suite de l'échec de la conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Le Tribunal du Travail considère que le licenciement du requérant n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif. En effet, la lettre de licenciement n'invoque que la conjoncture actuelle comme motif. Or, la réorganisation de l'entreprise, bien qu'elle relève du pouvoir de direction de l'employeur, ne peut se faire au détriment de l'emploi dans le cadre de simples choix de gestion discrétionnaires ou dans le cadre de simples choix de gestion qui ne seraient pas rendus nécessaires par des difficultés financières ou la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. L'employeur ne produit aucun élément comptable émanant d'un expert-comptable ou commissaire aux comptes, ni ne justifie de la perte des enseignes prestigieuses dont il a fait état. La rupture ne reposant pas sur un motif valable, le salarié peut prétendre à une indemnité de licenciement. Enfin, le Tribunal condamne la société à verser des dommages et intérêts au requérant, car même si le caractère fallacieux du licenciement n'est pas établi, elle a agi de façon brusque, précipitée et avec une légèreté blâmable en notifiant à le salarié son licenciement, alors que la validité du motif n'était pas avérée et que le salarié n'avait pas fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire ou remarque sur la qualité de son travail au regard de son ancienneté. Cela confère au licenciement un caractère abusif et le salarié peut donc légitimement prétendre à la réparation de son préjudice moral.

AUDIENCE DU 5 OCTOBRE 2017

TRIBUNAL DU TRAVAIL

En la cause de Monsieur s. T, demeurant X1 à NICE (06000),

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée A, dont le siège social se situe centre commercial du X2 à MONACO,

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Florent ELLIA, avocat au barreau de Nice,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance reçue le 18 décembre 2014 ;

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 17 février 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur s. T, les 8 octobre 2015 et 14 avril 2016 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque dénommée A les 24 février 2016 et 6 octobre 2016 ;

Après avoir entendu Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur s. T, et Maître Florent ELLIA, avocat au barreau de Nice, pour la société anonyme monégasque dénommée A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

s. T est entré au service de la S. A. M. B en qualité d'Hommes toute main le 18 mars 2002 pour 84 heures 50 par mois. À compter de cette même date, il a été employé pour le même nombre d'heures et la même qualification par la S. A. M. A. Les deux sociétés étaient dirigées par f. CA..

Par courrier en date du 1er juillet 2014, Monsieur s. T a été licencié pour motif économique.

Par requête reçue le 18 décembre 2014, Monsieur s. T a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- indemnité de licenciement (avant déduction indemnité de congédiement) : 15.000 euros,
- dommages et intérêts pour préjudice lié aux conditions de travail et licenciement abusif : 50.000 euros,
- exécution provisoire,
- intérêts au taux légal.

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Monsieur s. T a déposé des conclusions les 8 octobre 2015 et 14 avril 2016 dans lesquelles il expose essentiellement que :

- il a travaillé pour les deux sociétés, la S. A. M. B et la SAM A, pour ensuite être engagé à temps complet par cette dernière société à compter du 1er janvier 2003,
- le permis de travail en date du 11 mars 2003 indique qu'il est employé par la SAM A à durée indéterminée depuis le 18 mars 2002,
- l'employeur ne démontre aucune difficulté économique. Il fait état de modifications économiques,
- l'extrait Kbis de la SAM A levé le 23 octobre 2014 ne laisse apparaître aucun changement,
- l'employeur ne produit qu'une page « comptable » censée démontrer les difficultés économiques, intitulée « *compte de pertes et profits* » au 31/12/2013,
- l'employeur indique avoir dû licencier 4 personnes en août 2013 mais ne produit pas le registre du personnel qui aurait pu permettre de le démontrer.

Dans le dernier état de ses écritures, Monsieur s. T sollicite du Tribunal :

- faire droit aux demandes présentées en sa requête introductive du 18 décembre 2014, explicités par les conclusions n° 1 tenues ici pour entièrement répétées,
- débouter la société défenderesse de ses fins, moyens et conclusions,
- en conséquence,
- condamner la SAM A à payer la somme de 7.779,07 euros à titre d'indemnité de licenciement après déduction de l'indemnité de congédiement reçue par ailleurs et ce avec intérêt au taux légal à compter de la demande en justice,
- la condamner au paiement de la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et attitude vexatoire avec intérêt au taux légal à compter du jugement à intervenir,
- la condamner aux dépens.

La SAM A a déposé des conclusions les 24 février et 6 octobre 2016 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre.

Elle fait essentiellement valoir que :

- la SAM A a son siège social X2 à Monaco et qu'elle dispose de plusieurs établissements,
- l'établissement à l'enseigne C n'existe plus,
- elle a embauché Monsieur s. T le 18 mars 2002 dans un premier temps à mi-temps, puis à temps complet à compter du 1er janvier 2003,
- l'activité en partenariat avec la marque C s'est arrêtée et elle a été amenée à restructurer profondément son exploitation,

- elle s'est ainsi séparée de quatre salariés au mois d'août 2013,
- elle a subi des pertes considérables lors des exercices 2013 et 2014,
- elle s'est également séparée de la boutique S,
- elle ne diffuse plus non plus la marque A,

Dans ces conditions, elle s'est recentrée sur la diffusion de la marque B, Monsieur s. T a été rempli de ses droits.

SUR CE,

Sur la rupture

En droit, la rupture du contrat de travail pour un motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression d'emploi rendue nécessaire par l'existence effective de la restructuration de l'entreprise constitue un licenciement économique.

Si le juge ne peut apprécier la pertinence de la décision prise par l'employeur, il lui appartient néanmoins de contrôler la réalité du motif économique, c'est-à-dire en l'occurrence de la nécessité économique de la réorganisation (difficultés économiques ou sauvegarde de la compétitivité) et de l'effectivité de la suppression du poste, dont la charge de la preuve revient à l'employeur.

Constitue un motif économique de licenciement, le motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression effective d'emploi consécutive à des difficultés économiques réelles et non passagères ou aux nécessités de restructuration de l'entreprise

Il incombe ainsi à l'employeur, qui a la charge de la preuve de la réalité et de la validité du motif de la rupture, de démontrer par des éléments objectifs susceptibles de vérification par le Tribunal que le licenciement était fondé 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, il doit matériellement établir la nécessité économique de la restructuration et l'effectivité de la suppression du poste.

La lettre de licenciement en date du 1er juillet 2014 est ainsi libellée :

« Monsieur,

En raison de la conjoncture actuelle, je vous informe par la présente que nous sommes dans l'obligation de procéder à votre licenciement pour des raisons économiques à compter du 02/07/2014.

... ».

La réorganisation de l'entreprise, bien qu'elle relève du pouvoir de direction de l'employeur, ne peut se faire au détriment de l'emploi dans le cadre de simples choix de gestion discrétionnaires.

Par ailleurs, la réorganisation de l'entreprise, bien qu'elle relève du pouvoir de direction de l'employeur, ne peut se faire au détriment de l'emploi dans le cadre de simples choix de gestion qui ne seraient pas rendus nécessaires par des difficultés financières ou la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

En effet, la suppression de poste ne peut constituer un motif valable de rupture que si l'employeur rapporte la preuve aussi bien de son effectivité que de sa nécessité économique.

La SAM A doit dès lors matériellement établir la concomitance du licenciement avec la restructuration, la nécessité économique de la réorganisation (difficultés financières ou sauvegarde de la compétitivité en raison d'une menace) et l'effectivité de la suppression du poste ; ce qu'elle ne fait pas.

Elle ne produit aucun élément comptable émanant d'un expert-comptable ou commissaire aux comptes.

Les seuls documents versés aux débats sont constitués par deux tableaux non certifiés par un professionnel, intitulés « *compte de pertes et profits* » au 31/12/2013 et 31/12/2014.

L'origine de ces documents étant incertaine, ils ne seront pas retenus par le tribunal.

L'extrait Kbis de la société ne fait état d'aucune modification de celle-ci.

L'employeur ne justifie par ailleurs aucunement de la perte des enseignes prestigieuses dont il a fait état.

Outre que la « *réorganisation des services pour rationaliser les coûts* » ne constitue pas un motif valable de rupture, elle a impliqué une réduction des coûts (disparition d'une charge de salaire pour un salarié ayant une ancienneté importante dans l'entreprise) au sein d'une société, qui n'était confrontée à aucune difficulté économique ou dont la compétitivité n'était pas menacée.

La rupture ne reposant pas sur un motif valable, Monsieur T peut prétendre à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Monsieur s. T était en droit de prétendre à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- Indemnité : $2.482,68 / 25 \times 149$ (nombre de mois d'ancienneté) = 14.796,77 euros, de laquelle il convient de déduire l'indemnité de congédiement versée par l'employeur à hauteur de 7.017,71 euros.

- La somme devant revenir à Monsieur s. T à ce titre s'élève à 7.779,07 euros, avec intérêt au taux légal à compter de la demande en justice reçue au greffe, soit le 18 décembre 2014.

Sur le caractère abusif du licenciement

Constitue un licenciement abusif l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister notamment dans l'allégation d'un motif de rupture fallacieux ; qu'il appartient au salarié qui se prévaut du caractère abusif de la rupture d'en rapporter la preuve ;

Il appartient à celui qui réclame des dommages-intérêts, de prouver outre le préjudice subi, l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister dans l'allégation d'un motif de rupture fallacieux ou dans la précipitation, la brutalité ou la légèreté blâmable avec lesquelles le congédiement a été donné ;

En application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts ;

Le licenciement qui ne repose pas sur un motif valable n'ouvre droit à la réparation du préjudice matériel en résultant que lorsque l'employeur a commis un abus dans la prise de décision, soit par exemple en invoquant des motifs fallacieux ou encore en prononçant la rupture malgré l'absence de tout fondement légal, ce qui ne s'avère pas être le cas en l'espèce.

Au cas particulier, Monsieur s. T sollicite d'être indemnisé à hauteur de la somme de 50.000 euros qui correspondrait à son préjudice lié aux conditions de travail et licenciement abusif.

L'analyse qui précède a permis de constater que le grief énoncé dans la lettre de licenciement s'est avéré infondé.

Pour autant le motif fallacieux se caractérise par la fausseté du grief invoqué combinée à la volonté de tromperie et de nuisance de celui qui l'invoque.

Le demandeur décrit l'importance des préjudices tant moral qu'économique dont elle se prévaut, mais n'invoque pas l'existence d'un abus tiré de l'invocation d'un faux motif de rupture ;

Dès lors, la décision de rupture n'est pas fondée sur un motif fallacieux et ne présente donc pas en elle-même un caractère fautif ; ainsi, aucune faute de l'employeur ne peut ouvrir droit à l'indemnisation d'un préjudice matériel et financier résultant du licenciement ;

La SAM A a agi de façon brusque, précipitée et avec une légèreté blâmable en notifiant à Monsieur s. T son licenciement alors que la validité du motif n'était pas avérée et que le salarié n'avait fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire ou remarque sur la qualité de son travail pendant plus de 12 années d'ancienneté.

L'employeur ne justifie pas de la nécessité dans laquelle il se serait trouvé de mettre soudainement et immédiatement un terme au contrat de travail de son salarié après 12 années d'ancienneté sans aucune remarque sur ses compétences professionnelles.

Dès lors en signifiant à son salarié son licenciement avec effet immédiat, l'employeur a agi avec une légèreté blâmable qui confère au licenciement un caractère abusif.

Monsieur s. T peut donc légitimement prétendre à la réparation du préjudice moral qui en est pour lui résulté et qui sera correctement indemnisé par l'allocation d'une somme de 20.000 euros avec intérêt au taux légal à compter du jugement.

La SAM A sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré,

Dit que le licenciement de s. T par la société anonyme monégasque A n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif ;

Condamne la société anonyme monégasque A à payer à s. T les sommes suivantes :

- 7.779,07 euros (sept mille sept cent soixante-dix-neuf euros et sept centimes) à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêt au taux légal à compter de la demande en justice reçue au greffe, soit le 18 décembre 2014 ;
- 20.000 euros (vingt mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices subis avec intérêts au taux légal à compter du jugement ;

Condamne la société anonyme monégasque A aux dépens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Nicolas MATILE, Didier MARTINI, membres employeurs, Mesdames Anne-Marie PELAZZA, Nathalie VIALE, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de

Justice, le cinq octobre deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Monsieur Nicolas MATILE et Mesdames Anne-Marie PELAZZA et Nathalie VIALE, Monsieur Didier MARTINI étant empêché, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.