

Tribunal du travail, 8 mars 2018, Monsieur d. Y c/ La SAM B

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	8 mars 2018
<i>IDBD</i>	16786
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2018/03-08-16786>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Heures supplémentaires - Paiement (non) - Absence d'accord préalable de l'employeur - Licenciement économique individuel - Transaction - Commencement d'exécution - Refus de signature par le salarié - Commencement de preuve par écrit (oui) - Irrecevabilité des demandes

Résumé

Contrat de travail - Heures supplémentaires - Paiement (non) - Absence d'accord préalable de l'employeur - Licenciement économique individuel - Transaction - Commencement d'exécution - Refus de signature par le salarié - Commencement de preuve par écrit (oui) - Irrecevabilité des demandes

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 8 MARS 2018

En la cause de Monsieur d. Y, demeurant X1, X1 à NICE (06000) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, puis en celle de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la même Cour, agissant en sa qualité d'Administrateur Ad hoc, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée B, anciennement dénommée S. A. M. C, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Clyde BILLAUD, avocat-stagiaire ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 2 février 2016, reçue le 3 février 2016 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 63-2015/2016 ;

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 23 février 2016 ;

Vu les conclusions de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur, au nom de Monsieur d. Y, en date des 2 juin 2016, 5 janvier 2017 et 6 avril 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de la S. A. M. B, en date des 3 novembre 2016, 2 mars 2017 et 5 octobre 2017 ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Monsieur d. Y a été recruté par la société anonyme monégasque C à compter du 12 janvier 2004 pour une durée indéterminée, en qualité de « *Chef Comptable Adjoint* », coefficient 400, groupe V, selon la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, régissant la relation de travail, avec un salaire de 2.900 euros par mois, payable sur treize mois.

En juillet 2007, Monsieur d. Y est promu Chef Comptable.

Au 1er janvier 2011, Monsieur d. Y bénéficie d'une augmentation de salaire en l'état d'une révision de la classification de la Convention Collective.

Au 1er octobre 2013, Monsieur d. Y est augmenté pour disposer d'un revenu annuel brut de 48.509 50 euros.

Le 10 septembre 2015, il est convoqué à un entretien préalable devant se tenir le lendemain en vue de son licenciement.

Il est ensuite licencié pour motif économique individuel par lettre en date du 14 septembre 2015.

Par requête en date du 2 février 2016 reçue le 3 février 2016, Monsieur d. Y a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

« 1/ *Rappel de salaire : heures supplémentaires*

- nombre d'heures mensuelles effectuées (cf. attestation Pôle emploi) : 160,88,
- brut mensuel de base : 4.100,93 euros,
- taux horaire 25,49 euros bruts, majoré de 25 % (article 12 de la convention collective), 31,86 euros bruts,
 - année 2013 : 31 heures,
 - année 2014 : 158,95 heures,
 - année 2015 : 111,42 heures,

soit une somme totale due de 9.602,63 euros bruts.

2/ Reliquat dû au titre de l'indemnité de licenciement (article 2 de la loi n° 845) :

- salaire brut de référence : 4.602,55 euros,
 - nombre de mois d'ancienneté complet : 140,
 - nombre de jours travaillés le mois précédant le licenciement (août 2015) : 21,
 - plafond sur six mois : $4.602,55 \times 6 = 27.615,3$ euros,
 - indemnité conventionnelle de licenciement perçue : 23.389 euros,
- soit une indemnité de licenciement de : $4.602,55 \times 140 / 21 = 30.683,67$ euros.

En l'état de la règle de limitation de l'indemnité légale de licenciement à six mois de salaire, le reliquat dû au titre de ladite indemnité s'élève à :

- $27.615,3 - 23.389 = 4.226,30$ euros.

3/ Dommages et intérêts pour rupture abusive : 100.000 euros.

4/ Dommages et intérêts en réparation des frais de justice exposés : 5.000 euros.

5/ Délivrance des bulletins de salaires conformes au jugement à intervenir.

6/ Délivrance de l'attestation destinée à Pôle Emploi conforme au jugement à intervenir.

7/ Exécution provisoire de la décision à intervenir. ».

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

Monsieur d. Y a déposé des conclusions les 2 juin 2016, 5 janvier et 6 avril 2017 dans lesquelles il fait essentiellement valoir que :

sur les heures supplémentaires :

- au terme du contrat de travail, son temps de travail hebdomadaire était de 37 heures,
- il résulte de l'attestation destinée à Pôle Emploi, telle que renseignée par la S. A. M. B qu'il effectuait un nombre moyen d'heures mensuelles de 160,88,
- l'employeur ne conteste pas le décompte qu'il a établi,
- l'employeur avait une parfaite connaissance des heures supplémentaires effectuées en l'état d'un système d'horodatage mis en place par ses soins et il n'a jamais cru devoir l'informer de ce que ses heures ne lui seraient pas rémunérées à défaut d'avoir été acceptées,

sur l'accord transactionnel invoqué :

- il n'a signé aucun protocole d'accord,
- le 10 septembre 2015, il lui a été proposé un accompagnement en vue de sa reconversion,
- au début du mois d'octobre 2015, il lui a été accordé de transformer cet accompagnement en formation,
- cette formation n'avait aucune contrepartie,
- l'acceptation de la formation n'est donc pas le premier temps d'un accord transactionnel, qui n'a donc jamais commencé à être exécuté,
- l'employeur a de son plein gré assorti son licenciement d'une mesure d'accompagnement, dont le coût ne saurait donner lieu à répétition,
- de même, cela ne peut emporter renonciation à l'un des droits quelconque du salarié,

sur le licenciement :

- au 30 juin 2015, la S. A. M. B a réalisé un chiffre d'affaires de plus de 95 millions d'euros,
- le résultat d'exploitation réalisé sur exercice est en hausse avec un bénéfice brut également en hausse,

- les résultats de la S. A. M. B sont mécaniquement stables et ne peuvent fonder un licenciement économique,
- il n'est pas davantage justifié de la réorganisation alléguée au plan du groupe,
- son licenciement a été engendré par une décision des dirigeants du groupe D, sans considération de la situation monégasque,
- la réalité économique sur le site monégasque ne pouvait en aucune manière justifier son licenciement,
- son poste n'a pas été supprimé. Monsieur PA., qui était le Chef Comptable du service comptable de l'usine de Chartres a été promu en qualité de « *Responsable Comptabilité pour les usines de Chartres et Monaco* », à compter du 1er septembre 2015, soit avant qu'il soit convoqué à l'entretien préalable à son licenciement,
- en 2015 et 2016, le groupe D a acquis plusieurs marques de luxe (cosmétiques et parfum),
- la S. A. M. B a restructuré sa masse salariale en occultant, la plupart du temps, l'aspect collectif de la restructuration,
- son licenciement s'insère dans un plan dont le caractère collectif est masqué et a donc fallacieusement été qualifié de licenciement économique individuel, le privant d'un cadre légal protecteur,
- en juin 2015, lorsqu'il a présenté sa candidature à l'élection des délégués du personnel, le Responsable des Ressources Humaines l'a écartée, la S. A. M B ayant programmé son licenciement, elle n'entendait pas qu'il puisse bénéficier de ce statut protecteur,
- la lettre portant convocation à un entretien préalable devant se tenir le 11 septembre 2015 était datée du 10 septembre 2015. L'entretien ne s'est pas déroulé le 11 septembre 2015 tel que prévu, mais le 10 même,
- il a subi un préjudice matériel et moral important.

La S. A. M. B a déposé des conclusions les 3 novembre 2016, 2 mars et 5 octobre 2017 dans lesquelles elle demande au Tribunal de :

« Dire et juger que l'acte intitulé « Accord Transactionnel » a reçu commencement d'exécution entre les parties.

Dire et juger par conséquent satisfaisante l'offre de la S. A. M. B de verser à Monsieur Y la somme de 22.646 € au titre de l'indemnité transactionnelle convenue et acceptée par les parties, pour règlement définitif et irrévocable de tous différends entre les parties, et ce, en contrepartie du désistement d'instance et d'action de Monsieur Y.

À défaut,

Rejeter comme infondées l'intégralité des demandes, fins et conclusions de Monsieur Y.

Donner acte à la S. A. M. B de ce qu'elle se réserve de solliciter le remboursement, le cas échéant, des sommes versées en exécution de l'accord des parties, au titre de l'accompagnement dans la recherche d'un emploi et la prise en charge de l'assistance d'un cabinet de reclassement référencé, soit la somme de 20.350 €,

Condamner Monsieur Y aux entiers dépens, distraits au profit de Maître Patricia REY, Avocat-Défenseur sous sa due affirmation de droit. ».

Elle soutient essentiellement que :

- l'objectif du Groupe D durant l'année 2015-2016 a été de baisser les coûts des fonctions « Finance » en Europe de l'ordre de 30%, secteur qui représentait 2,5 % de son chiffre d'affaires,
- cette décision avait été prise afin de promouvoir l'efficacité du Groupe dont le chiffre d'affaires stagnait depuis plus de trois années et dans le cadre d'une politique de concurrence qu'elle était contrainte de poursuivre,
- la décision fut prise de regrouper la Direction comptable des usines se trouvant à Chartres et à Monaco, sous la responsabilité de Monsieur PA., Chef Comptable rattaché à l'usine de Chartres,
- un accord est intervenu à la suite du licenciement, les parties convenant du versement d'une indemnité transactionnelle d'un montant de 22.646 euros et de la prise en charge des frais d'une formation professionnelle en lieu et place du cabinet de reclassement, à la demande du salarié,
- en acceptant de suivre cette formation, Monsieur d. Y a validé les termes et conditions de l'accord transactionnel proposé,
- Monsieur d. Y a ainsi pu bénéficier des formations offertes dans le cadre de l'accord transactionnel dont les frais furent intégralement pris en charge par l'employeur,
- cette formation s'inscrivait dans le cadre d'un départ négocié,
- le comportement du salarié a été particulièrement déloyal,

sur les heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'avec l'accord du Chef de Service,
- le demandeur ne justifie pas de cet accord,
- le règlement intérieur prévoit une procédure spécifique qui n'a pas été respectée par Monsieur d. Y,

sur le licenciement :

- Monsieur PA., Chef Comptable de l'usine de Chartres, est détaché une semaine par mois à Monaco,
- le poste de Chef Comptable au sein de la S. A. M. D n'existe plus et a été effectivement supprimé,
- la décision de suppression du poste, notamment de Monsieur d. Y, s'inscrivait dans le cadre d'une politique de concurrence, suite à une décision prise par les dirigeants du groupe D en vue d'une restructuration indispensable,
- l'activité de l'usine de Monaco a connu, entre 2013 et 2016, une baisse non négligeable de 18% des volumes de production, ce qui justifie le caractère économique du licenciement,
- entre 2007 et 2017, le personnel de l'usine a été réduit d'environ 2,5 % par an du fait de la baisse d'activité et de l'automatisation de plus en plus importante des lignes de conditionnement,
- la lettre de convocation à entretien préalable a été remise en main propre au salarié.

SUR CE,

1/ Sur les heures supplémentaires

Il appartient au demandeur de rapporter la preuve de l'existence des heures supplémentaires dont il revendique le paiement.

Seules les heures supplémentaires accomplies avec l'accord de l'employeur peuvent donner lieu à rémunération.

S'il appartient au salarié de rapporter la preuve de l'existence des heures supplémentaires dont il revendique le paiement, il demeure que lorsque celle-ci est établie, il incombe à l'employeur de fournir les éléments qu'il détient et qui sont de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Pour pouvoir prétendre au paiement, dans le cadre de la présente instance, des heures supplémentaires effectuées par ses soins, Monsieur d. Y doit produire un décompte établi par semaine civile et mentionnant, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'Ordonnance Loi du 2 décembre 1959, pour chacune des semaines couvertes par sa réclamation :

- le nombre total d'heures de travail effectivement accomplies au cours de la semaine considérée,
- le nombre d'heures effectuées au-delà de 39 heures,
- le taux horaire de base applicable,
- le taux horaire majoré (+ 25 % pour les huit premières + 50 % pour les heures suivantes).

En l'espèce, il résulte du règlement intérieur de l'entreprise, sur lequel figure la signature de l'inspection du travail, sans observation, le 23 février 2009, que « *tout salarié doit observer l'horaire fixé, en particulier lorsqu'il comporte des heures de récupération ou des heures supplémentaires soumis à la demande préalable de son supérieur hiérarchique.* ».

Contrairement à ce qu'indique le salarié dans ses écritures, cette disposition du règlement intérieur de la S. A. M. C ne contrevient à aucune disposition légale monégasque, l'inspection du travail en ayant par ailleurs approuvé le contenu.

Pour pouvoir prétendre au paiement par la S. A. M. C des heures supplémentaires qu'il prétend avoir accomplies pour les années 2013, 2014 et 2015, Monsieur d. Y doit donc démontrer que lesdites heures ont été préalablement autorisées par son employeur.

Force est de constater toutefois que cette preuve n'apparaît en l'espèce nullement rapportée.

Monsieur d. Y ne le conteste pas et se retranche derrière l'absence de supérieur hiérarchique sur ce point.

Cependant, en l'absence de supérieur hiérarchique, il n'est pas contestable que l'interlocuteur direct est l'employeur lui-même.

Il n'est pas plus contestable que Monsieur d. Y n'a pas respecté la procédure telle que prévue dans le règlement intérieur susvisé et a effectué les heures supplémentaires revendiquées de sa propre initiative, sans en avoir référé préalablement à l'employeur, mettant ce dernier devant le fait accompli.

Monsieur d. Y doit être par suite débouté des demandes qu'il a formées à ce titre.

2/ Sur l'accord transactionnel évoqué par l'employeur

Aux termes des dispositions de l'article 1883 du Code civil :

« La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître.

Ce contrat doit être rédigé par écrit. ».

En l'espèce, il est produit par les parties un document intitulé « *accord transactionnel* » transmis par l'employeur au conseil du salarié le 16 décembre 2015 et prévoyant :

« 1/ Le contrat de travail de Monsieur Y demeure rompu tel que notifié par lettre remise en main propre en date du 14 septembre 2015 et confirmée par courrier AR, après le respect d'un préavis conventionnel de 3 mois dont l'échéance dans le cadre du présent accord transactionnel le préavis sera non exécuté et payé et se terminera le 17 décembre 2015.

Vous cesserez donc de faire partie de nos effectifs le 18 décembre 2015.

2/ La société C SAM. verse, à titre forfaitaire, à Monsieur Y qui accepte, une indemnité transactionnelle de 22646 Euros (vingt-deux mille six cent quarante-six Euros) pour règlement définitif et irrévocable de tous différends entre les parties, ledit versement constituant la contrepartie du désistement d'instance et d'action de Monsieur Y.

En outre il est rappelé que Monsieur Y percevra une indemnité conventionnelle de licenciement de 23389 Euros (vingt-trois mille trois cent quatre-vingt-neuf Euros)

3/ D'autre part, pour accompagner Monsieur Y dans sa recherche d'emploi, la société C SAM prendra en charge l'assistance d'un cabinet de reclassement référencé en France. Le montant maximum de cette prestation est fixé à 20000 € TTC. Le choix du cabinet revenant à l'Employeur et devant être finalisé avant la fin du préavis par courrier adressé au salarié.

(...) ».

Si une transaction peut résulter de l'échange de lettres, sans qu'il soit nécessaire qu'un protocole d'accord transactionnel soit formalisé et signé des parties, il convient de constater qu'en l'espèce des pourparlers sont intervenus entre les parties et ont abouti à l'élaboration du protocole transactionnel susvisé.

Or, il est constant que cet accord n'a pas été signé.

L'employeur soutient qu'il a reçu un commencement d'exécution.

Le Tribunal relève à ce titre que :

- le reçu pour solde de tout compte remis au salarié le 15 décembre 2015 comporte le versement d'une indemnité de licenciement d'un montant de 23.389 euros conformément au protocole d'accord.

Il n'est pas contestable que cette somme est très supérieure à l'indemnité de licenciement telle que prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968,

Monsieur d. Y a bénéficié de deux formations pendant la durée de son préavis pour un montant de 20.350 euros (du 16 novembre au 11 décembre 2015 et du 14 au 18 décembre 2015).

Ainsi, l'employeur procédait aux démarches nécessaires dès le mois d'octobre 2015 et Monsieur d. Y le sollicitait par mël en date du 8 octobre 2015 en ces termes :

« Bonjour a. VI.)

Comme échangé hier soir, voici la fiche d'inscription pour les deux formations SAP.

J'ai prérempli le formulaire pour faciliter la démarche.

Merci, s'il te plaît, de renvoyer le document par mail ou par fax avec la signature et le cachet de la société pour approbation.

Bien cordialement. ».

L'organisme de formation informait enfin Monsieur d. Y par courriel en date du 12 octobre 2015, dont copie à Monsieur a. VI. en ces termes :

« Bonjour Monsieur,

Je viens de vous inscrire aux cours de l'académie FI y compris SAP Learning HUB (vous trouverez en PJ un guide expliquant la procédure de l'accès) ainsi qu'au cours BPC430.

Comme convenu, je joins le plan d'accès et la liste d'hôtels.

Merci pour votre commande.

Cordialement. ».

Monsieur d. Y ne conteste pas avoir participé à ces formations intégralement prises en charge par la S. A. M. C.

Il résulte de ces explications que l'accord transactionnel visé supra a été exécuté tant par le salarié (qui a encaissé le chèque correspondant et a accepté de participer à des formations payées par l'employeur) que par ce dernier, la dernière condition, à savoir le versement d'une indemnité transactionnelle de 22.646 euros n'ayant pas eu lieu du fait de Monsieur d. Y qui a refusé par la suite de signer le protocole.

Néanmoins, ces éléments constituent un commencement de preuve par écrit d'acceptation de la transaction, justifiant l'irrecevabilité des demandes par la suite présentées par Monsieur d. Y en contestation du licenciement dont il a fait l'objet.

Il sera dans ces circonstances, débouté des chefs de demandes présentées à ce titre.

Succombant dans ses prétentions, Monsieur d. Y sera condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

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

Déboute Monsieur d. Y de toutes ses demandes ;

Le condamne aux dépens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Monsieur Guy-Philippe FERREYROLLES, Madame Carol MILLO, membres employeurs, Messieurs Serge ARCANGIOLINI, Robert TARDITO, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le huit mars deux mille dix-huit, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Guy-Philippe FERREYROLLES, Serge ARCANGIOLINI et Robert TARDITO, Madame Carol MILLO étant empêchée, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.