

Tribunal du travail, 31 janvier 2019, Madame b. G. c/ La SAM A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	31 janvier 2019
<i>IDBD</i>	17751
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/01-31-17751>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Tribunal du travail - Procédure - Mode de preuve - Validité des attestations produites (oui) - Contrat de travail - Licenciement - Motif valable de licenciement (non) ; Incompatibilité - Licenciement abusif - Légèreté blâmable de l'employeur

Résumé

La demande de nullité des attestations produites par l'employeur est rejetée dès lors que ces attestations sont régulières. En effet, les mentions exigées par l'article 324 du Code de procédure civile ne doivent pas nécessairement être reproduites à l'identique de la rédaction dudit article et certaines informations, telles notamment que l'intérêt au litige et l'existence d'un lien de subordination, peuvent s'apprécier par le contenu même de l'attestation. Ainsi, la régularité des attestations ne saurait être discutée en ce qu'elles précisent que leurs auteurs travaillent pour la société employeur, mentionnée sous son nom d'enseigne, avec laquelle ils ont donc un lien de subordination.

Ne repose pas sur une cause valable le licenciement de la salariée, secrétaire commerciale, au motif d'incompatibilité, par nature très subjective, l'employeur s'étant abstenu d'invoquer des faits objectifs imputables à la salariée de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. En tout état de cause, une incompatibilité, qui vise par définition à la fois le comportement de l'employeur et du salarié, ne constitue pas à elle seule un motif valable de rupture du contrat de travail au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Le licenciement est abusif dès lors qu'il est intervenu de manière brutale, la salariée qui comptait cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise n'ayant pu l'anticiper puisqu'il lui a été annoncé quelques instants avant sa mise en œuvre le jour de son retour d'arrêt-maladie. L'employeur a de plus fait preuve d'une légèreté blâmable en lui demandant le lendemain du licenciement de lui restituer l'ensemble des clés de l'entreprise et de prendre sa pause repas à l'extérieur. Elle a ainsi nécessairement supporté un préjudice moral.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 31 JANVIER 2019

En la cause de Madame b. G. divorcée T., demeurant « X1 », X1 à MENTON (06500) ;

Demanderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée A exerçant sous l'enseigne « B », dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 13 décembre 2016, reçue le même jour ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 48-2016/2017 ;

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 24 janvier 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur au nom de Madame b. G. divorcée T. en date des 2 mars 2017 et 2 novembre 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. A, en date des 4 mai 2017 et 5 avril 2018 ;

Après avoir entendu Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco pour Madame b. G. divorcée T. et Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la même Cour pour la S. A. M. A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Madame b. G. divorcée T. a été embauchée en qualité de Secrétaire Commerciale par la société anonyme monégasque A, exploitant sous l'enseigne B à compter du 14 février 2011, pour une durée indéterminée.

Le 25 avril 2016, à son retour d'arrêt maladie, Madame b. G. a été licenciée par lettre remise en main propre, pour incompatibilité.

Par lettre en date du 26 avril 2016, l'employeur demandait à la salariée de remettre les clés de la concession, de prendre sa pause repas en dehors des locaux et de préciser comment elle souhaitait utiliser ses heures pour recherche d'emploi. Madame b. G. a contesté son licenciement par courrier en date du 3 mai 2016.

Par requête en date du 13 décembre 2016, reçue au greffe le même jour, Madame b. G. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- voir dire et juger que licenciement ne repose pas sur un motif valable :
 - * indemnité de licenciement : 5.642 euros (avant déduction de l'indemnité de congédiement),
- voir dire et juger que le licenciement revêt un caractère abusif :
 - * dommages et intérêts pour licenciement abusif : 49.920 euros,
- le tout avec intérêts de droit au taux légal à compter de la citation,
- condamner la S. A. M. A aux dépens,
- ordonner l'exécution provisoire.

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement.

Madame b. G. a déposé des conclusions les 2 mars 2017 et 2 novembre 2017 dans lesquelles elle reprend ses demandes, y ajoutant :

in limine litis,

déclarer nulles les attestations de Messieurs f. CO. et m. ZE.

en conséquence,

écarter des débats les pièces n° 1 et 2 produites par la S. A. M. A.

La demanderesse expose essentiellement à l'appui de ses prétentions que :

- le motif mentionné, à savoir « *pour raisons d'incompatibilité* » est purement fallacieux et n'est corroboré par aucun élément,
- les pièces produites par l'employeur ne démontrent pas le bien-fondé de la rupture,
- l'employeur dénature des événements survenus dans sa vie privée dans le seul but de la discréditer professionnellement,
- elle a vécu des moments difficiles sur le plan personnel en 2014 mais n'a pas pour autant délaissé son travail ni fait preuve d'un manque de sérieux et de motivation,
- le procès-verbal de constat produit par l'employeur ne retranscrit pas l'ensemble des messages échangés entre elle et Madame p. OU.
- cette dernière a toujours été informée de ses retards et/ou absences,
- l'allégation selon laquelle ses nombreux retards et/ou absences auraient désorganisé l'entreprise ne repose sur aucun élément concret,
- si elle avait fait preuve d'insubordination et d'insuffisance professionnelle, l'employeur lui aurait adressé un avertissement ou un blâme,
- pendant toute la relation de travail, l'employeur n'a jamais émis la moindre critique sur la qualité de son travail ni sur son comportement au sein de l'entreprise,
- l'employeur ne produit aucun document faisant état d'un quelconque manquement à ses obligations professionnelles ou un quelconque problème relationnel avec les autres membres du personnel,
- aucun élément ne vient démontrer qu'elle aurait traité les dossiers des clients correctement et dans les délais impartis,
- l'employeur a agi avec brutalité, précipitation et légèreté blâmable,
- la mesure de licenciement est intervenue immédiatement le jour de son retour de congé maladie,
- ainsi, le 25 avril 2016, elle a constaté que son bureau était occupé par une tierce personne et elle a été convoquée par sa direction qui lui a remis en main propre une lettre de licenciement,
- elle subit un préjudice moral mais également économique.

La S. A. M. A a déposé des conclusions les 4 mai 2017 et 5 avril 2018 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et sollicite de voir écarter des débats les attestations de Messieurs e. BE. et r HA. en ce qu'elles sont inopérantes et sans fondement.

Elle soutient essentiellement que :

- le licenciement de Madame b. G. est justifié par les griefs suivants :
 - * le refus d'exécuter les tâches qui lui étaient attribuées par le personnel mais aussi par son propre employeur (attestations de Messieurs f. CO. et m. ZE.,
 - * les erreurs répétées dans le travail caractérisant une insuffisance professionnelle,
 - * l'utilisation à des fins privées du téléphone et d'internet valant abus de confiance,
 - * les retards réguliers et absences injustifiées. L'employeur était informé la veille voire quelques minutes avant des absences ou des retards, ce qui engendrait une désorganisation importante pour l'entreprise et le reste du personnel,
 - * la détérioration des relations de travail avec les autres membres du personnel constitutive d'une incompatibilité,
- ces griefs auraient pu justifier le licenciement de la demanderesse pour faute grave,
- Madame b. G. a bénéficié d'un mois et demi d'arrêt maladie après un mois de congé, ce qui a conduit l'employeur à embaucher une autre personne pour supporter le retard accumulé,
- l'employeur a fait preuve de patience et de compréhension au regard de la santé mentale de Madame b. G.
- cette dernière l'en a d'ailleurs remercié,
- aucune brutalité ou légèreté blâmable ne saurait lui être reprochée.

SUR CE,

Sur la demande de nullité des attestations produites en pièces n° 1 et 2 par la S. A. M. A

Aux termes de l'article 324 du Code de procédure civile, « *l'attestation doit, à peine de nullité :*

- 1° être établie par une personne remplissant les conditions requises pour être entendue comme témoin ;*
- 2° être écrite, datée et signée de la main de son auteur ;*
- 3° mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur, ainsi que l'existence ou l'absence de liens de parenté, d'alliance, de subordination ou d'intérêt avec les parties ;*
- 4° préciser si son auteur a quelque intérêt au procès ;*
- 5° indiquer qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur sait qu'une fausse attestation l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal ;*
- 6° être accompagnée de tout document officiel, en original ou en photocopie, justifiant de l'identité de son auteur et comportant sa signature. ».*

Les pièces n° 1 et 2 sont constituées par des attestations établies par Messieurs f. CO. et m. ZE. lesquelles respectent l'ensemble des dispositions visées supra .

En effet, il est admis que les mentions exigées par l'article 324 du Code de procédure civile ne doivent pas nécessairement être reproduites à l'identique de la rédaction dudit article et que certaines informations telles notamment que l'intérêt au litige et l'existence d'un lien de subordination peuvent s'apprécier par le contenu même de l'attestation.

Dès lors, la régularité des attestations ne saurait être discutée en ce qu'elles précisent que leurs auteurs travaillent pour l'enseigne B, qui n'est autre que l'enseigne de la S. A. M. A, avec laquelle ils ont donc un lien de subordination.

Sur le rejet des débats des attestations de Messieurs e. BE. et r HA. :

La défenderesse en sollicite le rejet en ce qu'elles sont inopérantes et sans fondement.

Ce faisant, il appartient au Tribunal d'y attacher la valeur probante qu'il estime justifiée compte-tenu, si elle est avérée, de l'absence d'impartialité des rédacteurs.

Le Tribunal appréciera la valeur des témoignages au regard des observations formulées par l'employeur à ce titre, sans pour autant que lesdites observations puissent en entraîner le rejet.

Il n'y a pas lieu en conséquence de rejeter des débats lesdites attestations.

Sur le motif de la rupture :

Il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement.

La lettre de licenciement en date du 25 avril 2016 est ainsi libellée :

« Madame,

Pour faire suite à nos différentes conversations depuis maintenant plus d'une année.

Je suis au regret de vous informer que j'ai pris la décision de procéder à votre licenciement pour des raisons d'incompatibilité.

(...) ».

Il résulte de la lettre de notification de la rupture du contrat de travail que l'employeur n'a visé qu'une incompatibilité au soutien de sa décision de licenciement.

Il apparaît encore à la lecture des écritures de la S. A. M. A que le motif de la rupture réside exclusivement dans cette incompatibilité à l'exclusion de tout autre ; l'employeur écrit en effet en page 7 de ses dernières conclusions : « *une qualification a minima de licenciement pour incompatibilité* ».

Cette énonciation intervient après cinq paragraphes reprenant des fautes pouvant être reprochées à la salariée, l'employeur ayant décidé de ne retenir que l'incompatibilité pour justifier la rupture.

Il ajoute en page 8 de ses écritures qu'il n'a pas souhaité licencier Madame b. G. pour faute grave, confirmant que les griefs reprochés aujourd'hui à la salariée n'ont pas motivé la rupture.

Le Tribunal se limitera en conséquence au motif d'incompatibilité.

Pour justifier un licenciement, le motif invoqué doit être valable, c'est-à-dire « *présenter les conditions requises pour produire son effet* » et par extension être « *acceptable, admissible, fondé* ».

L'incompatibilité, par nature très subjective, ne peut constituer en elle-même une cause valable de licenciement.

Il résulte des développements contenus dans les conclusions de l'employeur que le seul grief pouvant justifier l'incompatibilité évoquée dans la lettre de licenciement est le point 5, page 7, à savoir : « *la détérioration des relations de travail avec les autres membres du personnel constitutive d'une incompatibilité* ».

Pour le justifier, la défenderesse produit les éléments suivants :

l'attestation de Monsieur f. CO. en pièce n° 1, collègue de travail, ainsi libellée :

« Mme b. T. a commencé chez B avec une bonne expérience dans le milieu du secrétariat automobile.

Les premières années se sont déroulées dans de bonnes conditions et avec de bonnes relations avec l'ensemble du personnel de la société.

En 2014 les relations de travail se sont détériorées avec l'ensemble de l'équipe.

Mme b. T. était souvent très irritée et peu concentrée dans son travail, préférant la compagnie de son téléphone portable à des fins personnelles.

De nombreuses erreurs de saisie informatique ainsi que dans les dossiers clients ont générées une mauvaise qualité de travail pour nous et nos clients.

Cette situation a aboutie à de très fortes tensions dans notre équipe au point de refuser des dossiers clients en les jetant à terre à plusieurs reprises.

J'ai informé ma direction à plusieurs reprises, pour récupérer des conditions de travail plus professionnelles et normales. ».

l'attestation de Monsieur m. ZE. en pièce n° 2, collègue de travail, ainsi libellée :

« Qu'au moment de mon embauche en mai 2014, rapidement les difficultés se sont installées.

Les tâches demandées n'étaient pas toujours effectuées, Mme T. refusée même certaines tâches au fait qu'elle était débordée alors que j'avais une vision de son travail à proximité de mon bureau et je voyais bien qu'elle passait son temps au téléphone ou sur l'ordinateur à des fins strictement privée.

Au fur et à mesure des mois je constatais qu'elle n'avait plus envie de travailler et nous les vendeurs nous étions surchargés par la masse de travail supplémentaire.

Sans compter les erreurs commises à répétition dans les dossiers qui ont générées des mécontentements parmi les clients, par conséquent j'ai fait un retour à ma direction à fin qu'elle réagisse.

Mme T. par son attitude professionnelle désinvolte était devenue en tout point de vue incompatible à la bonne marche de l'entreprise. ».

Le Tribunal constate que les attestations susvisées ne font l'état d'aucun fait précis et circonstancié, les seuls reproches faits à la salariée étant datés de 2014 ; aucun fait matériellement vérifiable et proche du licenciement n'étant listé par les deux collègues de travail.

En s'abstenant d'invoquer, sous couvert d'une incompatibilité, des faits objectifs imputables au salarié de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur ne peut soutenir qu'il aurait énoncé un motif de licenciement susceptible d'être jugé valable.

L'allégation d'une incompatibilité, qui vise par définition à la fois le comportement de l'employeur et du salarié, ne constitue pas à elle seule un motif valable de rupture du contrat de travail au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Il résulte des explications développées supra que le licenciement de Madame b. G. ne repose pas sur une cause valable.

La rupture ne reposant pas sur un motif valable, Madame b. G. peut prétendre à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, d'un montant de 1.700,36 euros après déduction de l'indemnité de congédiement (3.941,64 euros), ce dernier étant retenu en l'absence de contestation du calcul opéré et avec intérêt au taux légal à compter du 13 décembre 2016, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance.

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 et 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.

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.

Un licenciement peut être considéré comme abusif (qu'il ait été reconnu valable ou non) si l'employeur a avancé pour le justifier un faux motif, c'est-à-dire un motif qui n'était pas le motif réel qui l'a conduit à prendre cette décision et qui voulait « tromper ».

Force est de constater que Madame b. G. qui a la charge de la preuve à ce titre, ne démontre pas que le licenciement serait intervenu pour une autre cause que celle visée dans la lettre de licenciement.

La salariée soutient que le licenciement a été exercé avec brutalité, précipitation et légèreté blâmable.

La rupture est intervenue de manière brutale, dans la mesure où Madame b. G. qui bénéficiait d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise, n'a pas pu anticiper la rupture qui lui a seulement été annoncée quelques instants avant sa mise en œuvre, le jour de son retour d'arrêt maladie ; ce qui confère au licenciement un caractère abusif.

L'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans la mise en œuvre et la procédure de licenciement.

En effet, il a demandé à la salariée le lendemain du licenciement, soit le 26 avril 2016, de lui restituer l'ensemble des clés de la concession et de prendre sa pause repas en dehors des locaux de l'entreprise.

L'employeur justifie sa décision par des menaces et du chantage de la part de la salariée, mais ne produit aucun élément pour le démontrer, alors que Madame b. G. a contesté cette mesure par courrier en date du 3 mai 2016, tout en indiquant qu'elle allait la respecter.

Quant au préjudice invoqué, il est de principe que toute demande de dommages et intérêts formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, et non d'un abus dans la prise de décision, ne peut être admise qu'en ce qui concerne le préjudice moral qui résulte du contexte ayant présidé à sa mise en œuvre, et ce, à l'exclusion du préjudice matériel qui serait résulté d'un licenciement abusif dans son principe.

Les difficultés financières dont il est fait état sont en effet le résultat de la diminution de revenu, provoquée par la perte d'emploi et non la conséquence de la brutalité et de l'abus qui, à les supposer établis, auraient caractérisé le licenciement. De plus, le demandeur n'établit nullement en quoi ces difficultés matérielles auraient été provoquées par les circonstances fautives ayant entouré le licenciement, lesquelles n'ont d'ailleurs pas été retenues par le Tribunal.

Il en résulte que Madame b. G. a nécessairement supporté un préjudice moral du fait de la situation générée par cette rupture exercée avec légèreté et qu'elle ne pouvait aucunement anticiper.

Ainsi compte-tenu des éléments d'appréciation dont dispose le Tribunal et notamment de l'âge de Madame b. G. lors de la notification de son licenciement (55 ans) et de son ancienneté de service (cinq ans et trois mois), le préjudice moral subi par celle-ci, consécutivement à la rupture de son contrat de travail sera équitablement réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

Sur l'exécution provisoire :

Les conditions requises par l'article 202 du Code de procédure civile pour que l'exécution provisoire puisse être ordonnée n'étant pas réunies en l'espèce la demande à ce titre ne pourra qu'être rejetée.

La S. A. M. A, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS,

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

Dit que le licenciement de Madame b. G. divorcée T. par la S. A. M. A exerçant sous l'enseigne « B » n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif ;

Condamne la S. A. M. A à payer à Madame b. G. les sommes suivantes :

- 1.700,36 euros (mille sept cents euros et trente-six centimes) à titre d'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du 13 décembre 2016, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance,
- 10.000 euros (dix mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne la S. A. M. A aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Didier MARTINI, Régis MEURILLION, membres employeurs, Messieurs Bruno AUGÉ, Karim TABCHICHE, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le trente et un janvier deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Didier MARTINI, Régis MEURILLION, membres employeurs, Messieurs Bruno AUGÉ, Karim TABCHICHE, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.