

Tribunal du travail, 31 janvier 2019, Madame p. V. D. B. c/ La société A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	31 janvier 2019
<i>IDBD</i>	17758
<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/2019/01-31-17758>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Tribunal du travail - Procédure - Inobservation du préliminaire de conciliation - Irrecevabilité de la demande additionnelle ayant un fondement et des conséquences juridiques différentes de la requête initiale - Contrat de travail - Licenciement abusif (non) - Absence de brutalité dans la mise en œuvre du licenciement

Résumé

Est irrecevable la demande de la salariée au titre d'un licenciement non valable dès lors qu'elle constitue une prétention nouvelle n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation. En effet, elle réclamait dans sa requête initiale des dommages et intérêts pour licenciement abusif. Ainsi, ses deux demandes ont des fondements et des conséquences juridiques différents. Or la cause de la rupture doit reposer sur des faits ou des griefs matériellement vérifiables et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement et le Tribunal procède à ce contrôle dans le cadre de la validité du licenciement et non du caractère abusif de ce dernier, un licenciement fondé ou non sur des motifs valables pouvant ne pas être considéré comme abusif.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est rejetée, aucune brutalité dans la mise en œuvre du licenciement ne pouvant être retenue. En l'espèce, le tribunal n'ayant pas été saisi sur la validité du licenciement, l'appréciation du caractère abusif de la rupture est limitée aux circonstances entourant la rupture. Or l'employeur a dû procéder à deux convocations successives à un entretien préalable, auquel la salariée ne s'est pas présentée en raison d'un arrêt-maladie renouvelé, mais sa seule obligation était bien de la convoquer à l'entretien préalable en application du règlement intérieur. Ensuite, il lui a notifié par courrier les motifs pour lesquels une mesure de licenciement était envisagée, lui accordant un délai de quatre jours ouvrables pour faire connaître ses éventuelles observations, et enfin sept jours plus tard, il a repris dans un courriel les termes du courrier, avant d'envoyer la lettre de licenciement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 31 JANVIER 2019

En la cause de Madame p. V. D. B., ayant pour adresse temporaire : X1 de CAP-D'AIL à CAP-D'AIL (06320) ;

Demanderesse, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° 203 BAJ 10 du 7 juillet 2015, ayant élu domicile en l'étude de Maître Frank MICHEL, 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, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

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

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 17 juillet 2015, reçue le même jour ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 13-2015/2016 ;

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 13 octobre 2015 ;

Vu les conclusions de Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Madame p. V. D. B. en date des 1er décembre 2016, 2 novembre 2017, 7 mars 2018 déposées le 8 mars 2018 et 3 septembre 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. A, en date des 4 mai 2017, 7 décembre 2017, 17 mai 2018 et 3 octobre 2018 ;

Après avoir entendu Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco pour Madame p. V. D. B. et Maître Sophie MARQUET, avocat près la même Cour pour la S. A. M. A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Madame p. V. D. B. a été embauchée par la société anonyme monégasque A par contrat à durée déterminée en date du 12 juin 2006 jusqu'au 22 décembre 2006 en qualité d'Assistante Administrative.

La relation de travail s'est ensuite poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, Madame p. V. D. B. occupant les fonctions d'Assistante Marketing moyennant une rémunération mensuelle brute de 2.800 euros.

Par lettre en date du 7 juin 2010, remise en main propre à la salariée, en langues française et anglaise, et adressée en recommandé avec accusé de réception uniquement en français, celle-ci était convoquée à un entretien préalable fixé au 15 juin 2010.

Madame p. V. D. B. était placée en arrêt maladie du 9 au 20 juin 2010, de sorte que l'entretien convenu ne put avoir lieu. Par courrier en date du 15 juin 2010, une seconde convocation à un entretien préalable était adressée à la salariée, fixé au 22 juin suivant.

L'arrêt de travail de Madame p. V. D. B. était renouvelé du 21 au 25 juin 2010 et celle-ci ne se présentait pas à l'entretien. Par courrier recommandé et par lettre simple en date du 7 juillet 2010, la SAM A notifiait à Madame p. V. D. B. les motifs pour lesquels une mesure de licenciement était envisagée à son encontre et lui accordait un délai de quatre jours ouvrables pour faire connaître ses éventuelles observations quant aux griefs retenus.

Un courriel du 14 juillet 2010 adressé à la salariée reprenait les termes de cette lettre.

En l'absence de toute réponse de la part de la demanderesse, la SAM A procédait à son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple en date du 20 juillet 2010.

Madame p. V. D. B. voyait son arrêt maladie prolongé et envoyait à l'employeur tous les avis de prolongation, même postérieurement à la rupture.

Par requête en date du 17 juillet 2015 reçue au greffe le même jour, Madame p. V. D. B. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

« 900.000 euros pour dommages et intérêts pour licenciement abusif et pour les cinq ans de souffrances, de menaces, d'abandon et de non-assistance à personne en danger, sans omettre les conditions de vie intolérables, insalubre et dangereuse sur tout points de vues. »

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Madame p. V. D. B. a déposé des conclusions les 1er décembre 2016, 2 novembre 2017, 8 mars 2018 et 3 septembre 2018 dans lesquelles elle fait essentiellement valoir que :

sur la recevabilité de la demande au titre du licenciement non valable :

- cette irrecevabilité a été soulevée par l'employeur dans ses secondes écritures, alors qu'il a demandé lui-même à ce que le Tribunal se prononce sur la validité du licenciement,
- la SAM A a ainsi incidemment saisi le Tribunal de cette demande,

sur le licenciement :

- le licenciement est intervenu alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie,
- elle n'a même pas été touchée par le courrier recommandé et a ainsi tenté de retrouver son poste de travail à l'issue de son arrêt maladie, se heurtant à un refus de l'employeur,
- le contrat de travail était suspendu par la maladie et elle ne pouvait être valablement licenciée durant cette période,
- une partie des griefs concerne des faits intervenus postérieurement à l'entretien préalable qui devait se tenir le 15 juin 2010,
- les griefs invoqués à l'appui du licenciement avaient déjà fait l'objet d'une sanction,
- les absences reprochées étaient médicalement justifiées,
- du fait de la structure et de l'organisation interne de la SAM A, les justificatifs d'absence ne sont pas parvenus au bon destinataire en temps et en heure,
- elle prenait le soin d'avertir par téléphone son employeur de son absence et des raisons de celles-ci,
- elle a rempli ses obligations de salarié et ne peut être tenue pour responsable des dysfonctionnements internes à la SAM A de transmission des messages téléphoniques et de distribution du courrier en interne,
- l'employeur n'a subi aucun préjudice à ce titre et la situation a été régularisée,
- il lui est encore reproché d'avoir tenu des propos irrespectueux envers sa hiérarchie dans son courrier du 10 juin 2010,
- ce courrier a été adressé à un moment où l'employeur avait déjà pris sa décision de la licencier, soit postérieurement à sa convocation à un entretien préalable fixé au 7 juin 2010,
- ce courrier ne peut donc justifier une mesure déjà prise,
- ses propos n'ont en outre rien d'irrespectueux mais ne font que relater les faits de harcèlement dont elle s'estime avoir été victime,

- elle a à ce titre tenté de s'adresser à la maison Mère pour l'alerter de sa situation, ce qui lui a ensuite été reprochée,
- l'invocation d'un faux motif aussi grossier et partant, faux, confère au licenciement un caractère abusif,
- son préjudice découle aussi du fait de l'absence de déclaration par l'employeur de l'accident du travail dont elle a été victime dans les délais requis, de sorte que l'assureur-loi s'est refusé à la prendre en charge,
- c'est également du fait des dysfonctionnements internes à la SAM A que l'assureur-loi se refuse à prendre en charge toutes les conséquences de ses accidents du travail,
- depuis le licenciement, elle connaît une situation d'extrême précarité.
- La SAM A a déposé des conclusions les 4 mai 2017, 7 décembre 2017, 17 mai 2018 et 3 octobre 2018 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et soutient essentiellement que :
- Madame p. V. D. B. a toujours occupé des postes d'assistante, à l'exclusion de tout autre,
- la demanderesse n'a pas entendu dans sa requête introductive solliciter du Tribunal du travail qu'il juge le licenciement sans motif valable,
- la prétention de Madame p. V. D. B. au titre du licenciement non valable est irrecevable pour ne pas avoir été soumise au préliminaire obligatoire de conciliation,
- il s'agit d'un moyen d'ordre public pouvant être soulevé à tout moment,
- les demandes de licenciement pour motif non valable et de licenciement abusif sont radicalement différentes et sont indépendantes l'une de l'autre,
- elle a conclu à ce titre en réponse à l'argumentation de la salariée dans l'hypothèse où l'irrecevabilité ne serait pas retenue,

sur la régularité du licenciement :

- elle a respecté son obligation règlementaire dans la mesure où elle a convoqué la salariée à deux entretiens préalables auxquels elle ne s'est pas présentée,
- Madame p. V. D. B. aurait parfaitement pu se rendre à l'entretien préalable dans la mesure où le médecin n'avait pas limité les sorties de son domicile,
- la demanderesse a été invitée à présenter ses observations sur les griefs reprochés, par la voie postale et électronique,
- le fait que le licenciement ait été notifié pendant la maladie ne vicie pas la procédure dès lors que la maladie ne constitue pas le motif de la rupture,
- Madame p. V. D. B. a été rappelée à l'ordre à plusieurs reprises quant à ses absences injustifiées ou justifiées tardivement,
- le règlement intérieur prévoit les règles applicables en matière de transmission des justifications d'absence ou de déclaration d'accident du travail,
- aucun manquement visé dans la lettre de licenciement n'a fait l'objet de mesure disciplinaire antérieurement,
- lors de l'entretien qui s'est déroulé à la fin de l'année 2007, le manager de Madame p. V. D. B. a relevé certaines difficultés et lacunes tant d'un point de vue comportemental que professionnel,
- son attitude avec ses collègues était jugée inadaptée,
- la demanderesse a été transférée dans un autre service à compter du 1er février 2008, sans aucune amélioration de son comportement pour les années 2008 et 2009,
- la salariée a ainsi reçu un premier avertissement le 19 décembre 2008 pour des propos déplacés et irrespectueux envers son manager, puis un second en date du 8 mai 2009 pour avoir envoyé à la Direction des Ressources Humaines un extrait d'un livre de psychologie,
- Madame p. V. D. B. était transférée dans un autre service à compter du 1er juin 2009,
- le comportement de celle-ci ne devait pas changer pour autant,
- dans un courrier du 16 juin 2010, elle a reproché à l'employeur une discrimination en raison de son sexe et de son origine, sans apporter la moindre justification à ses allégations,
- Madame p. V. D. B. ne démontre pas le caractère abusif du licenciement. Elle ne justifie aucunement du préjudice allégué.

SUR CE,

Sur l'irrecevabilité des demandes nouvelles présentées par la demanderesse :

En application de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifiée, le Bureau de Jugement du Tribunal du travail ne peut connaître que des demandes soumises préalablement à la tentative obligatoire de conciliation, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur quantum.

Si le demandeur peut, en vertu des dispositions de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifier ses demandes devant le Bureau de Conciliation, la possibilité d'augmenter ses prétentions ou d'en formuler de nouvelles, en l'absence d'une disposition identique contenue dans cette même loi, ne lui est pas ouverte devant le Bureau de Jugement, lequel ne peut connaître que des demandes soumises préalablement à la tentative obligatoire de conciliation, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur quantum, en application de l'article 1er précité.

En l'espèce, Madame p. V. D. B. a présenté une demande additionnelle dans ses écritures, n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation.

Le Tribunal relève que Madame p. V. D. B. a réclamé, dans sa requête initiale, la somme de 900.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La cause de la rupture doit reposer sur des faits ou des griefs matériellement vérifiables et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement et le Tribunal procède à ce contrôle dans le cadre de la validité du licenciement et non du caractère abusif de ce dernier.

Un licenciement fondé ou non sur des motifs valables peut ne pas être considéré comme abusif.

Il s'agit de deux demandes ayant des fondements et des conséquences juridiques différents.

Un licenciement non valable entraîne la condamnation de l'employeur à verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 alors qu'un licenciement abusif permet l'attribution au salarié de dommages et intérêts en fonction du préjudice subi et de la faute de l'employeur.

Il s'agit en outre d'un moyen d'ordre public pouvant être soulevé en tout état de cause et même d'office par le Tribunal, de sorte que l'argumentation développée par l'employeur au titre de la validité du licenciement dans ses premières écritures ne saurait saisir le Tribunal de cette demande de manière incidente.

La demande présentée par Madame p. V. D. B. au titre d'un licenciement non valable constitue dès lors une prétention nouvelle n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation et doit en conséquence être déclarée irrecevable.

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.

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 ».

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.

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 l'espèce, tenant l'absence de saisine du Tribunal sur la validité du licenciement, le caractère abusif de la rupture doit être limité aux circonstances entourant la rupture, en l'absence de toute recherche sur un quelconque motif fallacieux qui ne peut être retenu que lorsque le motif invoqué n'est pas valable.

En effet, la recherche d'un motif fallacieux oblige le Tribunal à apprécier la validité du licenciement alors qu'aucune demande n'est présentée à ce titre.

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 pièces du dossier montrent que l'employeur a :

- convoqué la salariée à un entretien préalable à deux reprises, tenant compte de l'arrêt maladie existant. Le licenciement intervenu alors que Madame p. V. D. B. n'avait pas pu se rendre à l'entretien préalable en raison de son état de santé n'est pas abusif, la stricte obligation de l'employeur étant de convoquer la salariée à l'entretien préalable en application du règlement intérieur.
- notifié à la salariée par courrier recommandé et simple du 7 juillet 2010 les motifs pour lesquels une mesure de licenciement était envisagée à son encontre et lui accordait un délai de quatre jours ouvrables pour faire connaître ses éventuelles observations quant aux griefs retenus,
- adressé un courriel à cette même salariée le 14 juillet 2010 dans lequel il reprend les termes du courrier du 7 juillet 2010,

- licencié Madame p. V. D. B. par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple en date du 20 juillet 2010.

Dès lors, aucune brutalité dans la mise en œuvre du licenciement ne peut être retenue.

Madame p. V. D. B. fait également état d'un préjudice lié à l'absence de déclaration par l'employeur de l'accident du travail dont elle a été victime dans les délais requis, de sorte que l'assureur-loi s'est refusé à le prendre en charge.

Il résulte des pièces du dossier de la demanderesse qu'elle a saisi le Juge chargé des accidents du travail du seul accident du travail du 19 octobre 2009, aucune prétention n'ayant été émise par la salariée au titre d'accidents postérieurs qui n'auraient pas été déclarés par l'employeur.

Elle ne produit en outre aucun élément démontrant ses allégations.

Enfin, la demanderesse invoque des années « *de souffrances, de menaces, d'abandon et de non-assistance à personne en danger, sans omettre les conditions de vie intolérables, insalubre et dangereuse sur tout points de vues* », mais ne donne aucune précision à ce titre et ne verse aux débats aucun élément susceptible de prouver ses affirmations.

Dans ces circonstances, Madame p. V. D. B. sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Succombant dans ses prétentions, Madame p. V. D. B. sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

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

Dit que la demande au titre de la validité du licenciement présentée par Madame p. V. D. B. est irrecevable ;

Déboute Madame p. V. D. B. de toutes ses demandes ;

Condamne Madame p. V. D. B. 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.