

## Tribunal du travail, 7 mars 2019, Madame m. M. c/ La SAM A

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	7 mars 2019
<i>IDBD</i>	17908
<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/2019/03-07-17908>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Contrat de travail - Paiement des jours fériés - Licenciement abusif (oui) - Dommages et intérêts (oui)

## Résumé

La salariée, engagée en qualité d'agent de méthodes, a été licenciée en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Elle demande le paiement de jours fériés (le 14 juillet et le 8 décembre). Il lui est dû la somme totale de 218,39 euros, outre celle de 21,84 euros au titre des congés payés afférents, en application des dispositions de la convention nationale de la plasturgie en ce qui concerne le 14 juillet et des articles 5 et 7 de la loi n° 800 en ce qui concerne le 8 décembre.

Elle soutient que son licenciement est incompréhensible puisque l'employeur a refusé son départ, quelques mois plus tôt, dans le cadre d'un licenciement collectif. Elle estime qu'elle aurait pu occuper le poste de technicien de paie ouvert à candidature, compte tenu notamment de sa formation comptable. Elle exerçait cependant des activités de production sans aucun lien avec le poste de technicien de paie. Elle a obtenu son diplôme en 1999 et elle ne donne aucune précision sur son parcours professionnel en cette qualité. La salariée occupant le poste litigieux était seule et avait en charge l'établissement de toutes les paies des salariés concernés par le plan de restructuration. Son départ ne pouvait dès lors qu'impacter le service en question et par là, l'entreprise, ce qui justifie le refus de l'employeur de retenir sa candidature. Elle n'a pas compris cette décision et ne l'a pas admise. Elle a posé immédiatement un arrêt-maladie, contraignant l'employeur à embaucher un intérimaire pour faire face au surcroît de travail lié au plan social. Elle ne démontre pas davantage le caractère abusif de la décision de l'employeur, ni qu'elle serait destinée à lui nuire.

En revanche, la salariée n'avait pas été remplie de ses droits au titre de l'indemnité de licenciement. Par ailleurs, elle a été congédiée en étant dispensée, sans justification particulière, d'exécution de son préavis alors qu'elle avait treize d'ancienneté au sein de l'entreprise et n'avait jamais fait l'objet d'observation ou de sanction sur la qualité de son travail. Si la dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, le contexte précité dans laquelle elle est intervenue est de nature à jeter le discrédit sur l'intéressée et à lui conférer en définitive un caractère abusif.

Le préjudice moral en résultant est réparé par le versement de la somme de 25 000 euros à titre de dommages et intérêts.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 7 MARS 2019

En la cause de Madame m. M., demeurant c/o Monsieur M. X1 (20250 - Italie) ;

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

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée A (anciennement la SAM B), 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 plaissant 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 18 avril 2016, reçue le même jour ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 82-2015/2016 ;

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 10 mai 2016 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Madame m. M. en date des 6 octobre 2016, 1er juin 2017, 1er février 2018 et 5 juillet 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur au nom de la SAM A, en date des 1er décembre 2016, 5 octobre 2017, 5 avril 2018 et 4 octobre 2018 ;

Après avoir entendu Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice pour Madame m. M. et Maître Sophie MARQUET, avocat près la Cour d'appel de Monaco pour la SAM A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

Madame m. M. a été embauchée par la société anonyme monégasque A, anciennement dénommée B, à compter du 4 novembre 2002, en qualité d'Agent de Méthodes, Filière Employé et Technicien niveau IV, échelon A coefficient 250.

La salariée a fait l'objet d'un licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 par lettre en date du 8 octobre 2015.

Par requête en date du 18 avril 2016 remise au greffe ce même jour, Madame m. M. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- rappel de salaire (jours fériés) : 250 euros,
- congés payés sur rappel de salaire : 25 euros,
- complément indemnité de licenciement : 1.200 euros,
- dommages et intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail (notamment harcèlement) : 80.000 euros,
- intérêts au taux légal,
- exécution provisoire.

Madame m. M. a déposé des conclusions les 6 octobre 2016, 1er juin 2017, 1er février 2018 et 5 juillet 2018 dans lesquelles elle demande au Tribunal de condamner la SAM A à lui payer les sommes suivantes :

- 218,39 euros bruts à titre de rappel de salaire,
- 21,84 euros bruts à titre de congés payés sur rappel de salaire,
- 1.182,90 euros à titre de complément d'indemnité de licenciement,
- 80.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail,
- et ce avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir,
- prononcer également l'exécution provisoire du jugement à intervenir,
- condamner la SAM A aux dépens.

Madame m. M. fait essentiellement valoir que :

*sur le rappel de salaire :*

- il s'agit des jours fériés suivants : 14 juillet et 8 décembre 2015,
- elle a travaillé le 14 juillet, jour férié reporté au 20 novembre,
- elle a été licenciée le 8 octobre 2015 avec dispense de préavis et n'a pu récupérer ce jour férié le 20 novembre 2015,
- le 8 décembre est le jour de l'Immaculée Conception, lequel a été reporté au 23 décembre suivant, date à laquelle elle ne faisait plus partie de la société, de sorte que ce jour férié lui est dû,
- sur le complément d'indemnité de licenciement :
- le calcul opéré par l'employeur est erroné,

*sur le licenciement :*

- en octobre 2014, l'employeur a annoncé qu'il prévoyait de procéder à un licenciement collectif pour ne garder que 73 salariés sur 140,
- cette réduction des effectifs n'était pas dictée par des difficultés financières,
- il était également prévu un plan de départ volontaire pour lequel elle s'est portée candidate le 12 janvier 2015,
- n'ayant aucune nouvelle de l'employeur, elle a adressé une lettre à sa hiérarchie le 6 mars 2015, demeurée également sans réponse,
- un entretien a eu lieu le 19 janvier 2015 au terme duquel aucun refus ne lui a été opposé concernant sa demande de départ volontaire. Monsieur V. Délégué du Personnel qui l'assistait, a établi une attestation en ce sens,
- le 23 janvier 2015, un affichage interne sous forme de note d'information de l'employeur mentionnait le nombre de départs volontaires acceptés, soit quarante-cinq, et listait les postes en ouverture suite à ces départs, dont un technicien de paie, poste par elle occupé,
- elle a subi un premier arrêt de travail pour syndrome dépressif réactionnel du 13 au 23 mars 2015,

- elle a été reçue le 23 mars par Monsieur j-c. L. directeur des ressources humaines et elle était assistée de Monsieur C. qui atteste qu'il lui a été proposé un départ négocié en la faisant bénéficier des mêmes conditions de départ que les personnes impactées par le plan social,
- le 29 mai 2015, il lui était enfin répondu qu'elle ne remplissait pas les conditions exigées pour bénéficier du plan de départ volontaire,
- elle a subi un second arrêt de travail du 27 mars au 30 juin 2015, avec un mi-temps thérapeutique du 8 au 30 juin,
- elle a considéré que son départ n'était plus d'actualité et n'a pas imaginé qu'elle pouvait être licenciée,
- elle n'a jamais eu l'intention de démissionner,
- elle a contesté son licenciement par lettre du 29 octobre 2015,
- son licenciement est incompréhensible au regard du refus qui lui a été opposé de pouvoir quitter l'entreprise dans le cadre d'un licenciement collectif quelques mois plus tôt,
- la volonté de l'employeur était de l'exclure de ses effectifs en la privant de la possibilité de bénéficier des avantages du plan social,
- elle occupait le poste de technicienne de paie et non de gestionnaire de paie et administration du personnel,
- le service dont elle dépendait était directement impacté par la restructuration,
- les candidatures au départ n'étaient pas exclusivement ouvertes aux seuls salariés dont le poste était supprimé,
- elle remplissait dès lors l'ensemble des conditions pour pouvoir en bénéficier,
- son départ aurait permis de sauvegarder l'emploi d'un salarié dont le poste est supprimé et notamment Madame s. M. qui a postulé pour la remplacer,
- l'employeur n'hésite pas à faire état de prétendues négligences dans l'exécution de son travail, qu'il n'a pas cru devoir sanctionner,
- elle a subi l'acharnement moral de sa responsable dans un climat de tension perpétuelle et de surcharge de travail, ayant entraîné la dégradation de son état de santé,
- elle a subi un préjudice matériel mais également moral.
- elle a dû faire intervenir l'Inspection du Travail pour obtenir la remise des documents de fin de contrat à la fin de sa période de préavis,
- elle aurait pu percevoir dans le cadre du plan de départ volontaire la somme de 58.690,92 euros alors qu'elle n'a perçu que la somme de 14.194,98 euros dans le cadre de son licenciement abusif.

La SAM A a déposé des conclusions les 1er décembre 2016, 5 octobre 2017, 5 avril 2018 et 4 octobre 2018 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et soutient essentiellement que :

*sur le licenciement :*

- la salariée n'a pas présenté une simple candidature au départ volontaire mais une demande de dérogation aux règles encadrant le recours au départ volontaire,
- dès le 20 janvier 2015, il a été exposé à Madame m. M. les raisons pour lesquelles sa candidature ne correspondait pas aux critères requis,
- par dérogation exceptionnelle, le plan de départ restructuration pouvait être étendu aux salariés dont le poste était maintenu à la condition exclusive que leur départ permette de sauvegarder l'emploi d'un autre salarié dont le poste était supprimé,
- le poste de la demanderesse était maintenu,
- pour pouvoir bénéficier du plan de départ volontaire, il fallait qu'un salarié visé par une suppression de poste et qui se porte volontaire dispose de compétences équivalentes pour être transféré sur le poste laissé vacant par le candidat au départ,
- aucun des salariés impactés par une suppression de poste ne disposait des compétences et qualifications nécessaires pour occuper le poste de la demanderesse,
- Madame m. M. était la seule salariée à occuper des fonctions liées à la gestion de la paie. Elle occupait le poste de technicienne de paie et ce n'est que postérieurement à son licenciement que ce poste a été renommé « *gestionnaire de paie et administration du personnel* »,
- le départ de Madame m. M. n'aurait permis de sauvegarder aucun emploi mais il aurait en outre conduit à une désorganisation du service, au moment où celui-ci devait gérer soixante-dix départs,
- Madame s. M. seule salariée à avoir candidaté occupait un poste d'opératrice de production et ne disposait d'aucune expérience du traitement de la paie ou plus généralement des ressources humaines,
- pendant l'arrêt maladie de Madame m. M. elle a été remplacée par un intérimaire puis par un recrutement externe à son départ,

- l'attestation établie par Monsieur V. produite par la demanderesse est mensongère,
- malgré la réponse apportée par l'employeur, Madame m. M. s'est entêtée à réclamer le bénéfice du plan de départ volontaire,
- ce faisant, l'ouverture à candidature interne du poste de la salariée a été diffusée, sauf à traiter inégalement la candidature de Madame m. M.
- en l'état du rejet de sa candidature, la salariée a multiplié les négligences particulièrement dommageables tant pour la société que pour ses collègues de travail ; ce qui amena Madame V. sa supérieure hiérarchique, à lui rappeler certaines règles, ce qui ne saurait constituer des mauvaises conditions de travail,
- la thèse de la surcharge de travail est contredite par le fait que les tâches de la salariée ont été assumées par une seule intérimaire pendant son absence, et ce pendant une période d'activité accrue de sortie des effectifs d'avril à juin 2015,
- les doléances de Madame m. M. quant à ses conditions de travail se limitent à la période à partir de laquelle il lui a été refusé le bénéfice du plan de départ volontaire,
- la société devait anticiper le départ de Madame m. M. qui l'avait annoncé comme définitif tant à l'égard de la direction que de ses collègues,
- un départ négocié de la salariée aurait pu être envisagé sous condition notamment de formation de son successeur et une fois le recrutement de celui-ci réalisé,

*sur le caractère abusif de la rupture :*

- Madame m. M. ne peut utiliser le rejet légitime de sa candidature au départ volontaire intervenue au mois de janvier 2015 pour contester son licenciement intervenu au mois d'octobre 2015,
- la mise en œuvre du licenciement est intervenue dans le strict respect des droits de la salariée,
- cette dernière a bénéficié d'un entretien préalable au cours duquel elle a été assistée d'un délégué du personnel,
- il est d'usage dans l'entreprise de procéder au règlement des soldes de tout compte des salariés partants par virement, ce que sait pertinemment Madame m. M. en sa qualité de technicienne de paie,
- celle-ci a décidé de s'opposer à cette pratique à l'approche du terme de son préavis,
- la demanderesse a sollicité l'Inspection du Travail avant la date à partir de laquelle le solde de tout compte devenait quérable,
- Madame m. M. a reçu son solde de tout compte et le chèque correspondant le lendemain du terme de son préavis,
- la demanderesse ne démontre aucun préjudice indemnisable imputable à l'employeur,
- Madame m. M. ne justifie d'aucune recherche d'emploi dans son précédent secteur d'activité,

*sur le rappel de salaire :*

- concernant le 14 juillet 2015, jour férié reporté au 20 novembre 2015, il apparaît que Madame m. M. était en préavis à cette dernière date. Ayant été dispensée de travail pendant son préavis, ce jour chômé s'est fondu dans l'ensemble des jours non travaillés durant son préavis,
- concernant le 8 décembre 2015, jour férié reporté au 23 décembre 2015 Madame m. M. était en dispense de préavis et n'a donc pas travaillé le 8 décembre, de sorte que ce jour a bien été chômé en ce qui la concerne. Il n'avait pas à être reporté au 23 décembre suivant, date à laquelle elle ne faisait plus partie du personnel,

*sur le complément d'indemnité de licenciement :*

- l'indemnité a été calculée en tenant compte du salaire perçu par la salariée le mois précédant son licenciement, soit le mois d'octobre 2015, conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi n° 845,
- la prime de 13ème mois, qui ne constitue pas un avantage en nature, n'ayant pas été perçue au cours du mois précédant le licenciement devait être exclue du calcul du salaire de référence.

**SUR CE,**

*Sur les rappels de salaire :*

*\* Les jours fériés*

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 800 du 18 février 1966, les salariés occupés les jours fériés légaux ouvrent droit, en plus du salaire correspondant à leur travail, soit à une indemnité égale au montant dudit salaire, soit à un repos compensateur rémunéré.

La loi n° 798 du 18 février 1966 portant fixation des jours fériés légaux prévoit en son article 1er :

*« Sont jours fériés : la fête du Prince régnant, le premier jour de l'an, les jours de Sainte-Dévote, le lundi de Pâques, du premier mai, de l'Ascension, du lundi de Pentecôte, de la Fête-Dieu, de l'Assomption, de la Toussaint, de l'Immaculée-Conception et de la Noël.*

*Lorsque la fête du Prince régnant, le premier jour de l'an, le premier mai, les jours de l'Assomption, de la Toussaint et de la Noël tombent un dimanche, le lundi qui suit sera jour férié légal. ».*

*\* Le 14 juillet 2015*

Le 14 juillet n'étant pas un jour férié légal en Principauté de Monaco, il convient de se référer à la Convention Collective applicable, à savoir la Convention Collective Nationale de la Plasturgie du 1er juillet 1960 et notamment son avenant «Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise» du 15 mai 1991, en son article 11 :

*« Le collaborateur subissant une perte de salaire du fait du chômage d'un jour férié légal, autre que le 1er Mai, tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement, recevra une indemnité égale à la somme qu'il aurait reçue s'il avait travaillé. ».*

En l'espèce, il est constant que, selon le calendrier 2015 des jours fériés approuvés par les délégués du personnel, le 14 juillet était travaillé et reporté au 20 novembre 2015.

Or à cette date, Madame m. M. était en période de préavis pendant lequel elle avait été dispensée de travail.

L'employeur invoque à ce titre les dispositions de l'article 5 alinéa 1 de la loi n° 800 aux termes desquelles : *« Le paiement du jour férié légal ne sera dû que si le travailleur a accompli normalement, sauf absence exceptionnelle, la journée précédant et celle suivant le jour férié, habituellement consacrées au travail dans l'entreprise. ».*

Il n'est pas contestable que Madame m. M. n'a pas travaillé la journée précédant et celle suivant le jour férié reporté.

Cependant, l'employeur omet les dispositions de l'article 8 dernier alinéa de la même loi qui stipulent :

*« Le mode de récupération des jours fériés, chômés et payés demeure fixé par les dispositions réglementaires ou conventionnelles propres à chaque secteur professionnel. ».*

Ce faisant, il convient de se reporter à l'article 11 de l'avenant du 15 mai 1991 repris supra, seul applicable au cas d'espèce et de constater que la salariée n'a pu récupérer le jour férié travaillé litigieux et a ainsi subi une perte de salaire telle que prévue audit article 11.

L'employeur sera dans ces circonstances condamné à payer à Madame m. M. la somme brute de 109,1933 euros, outre celle de 10,92 euros brut au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire de salaire.

*\* Le 8 décembre 2015*

Il s'agit d'un jour férié monégasque, à savoir l'Immaculée Conception.

L'article 7 de la loi n° 800 prévoit : *« Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés les jours chômés et payés visés aux articles 2 et 4 ont droit, en plus du salaire correspondant au travail, soit à une indemnité égale au montant dudit salaire, soit à un repos compensateur rémunéré. ».*

Là encore, ce jour férié, travaillé par la demanderesse, a été reporté au 23 décembre 2015, date à laquelle cette dernière ne faisait plus partie du personnel de l'entreprise.

Le report de ce jour férié et chômé ne saurait permettre à l'employeur d'éluder les dispositions de l'article 7 de la loi n° 800.

Bien plus, il résulte des dispositions de l'article 5 de la même loi que la condition posée par l'alinéa 1er doit s'entendre au jour effectif férié et chômé et non au jour de son report.

Madame m. M. n'ayant pu bénéficier d'un repos compensateur, il lui est dû une indemnité égale au montant de son salaire, soit la somme brute de 109,1933 euros, outre celle de 10,92 euros brut au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire de salaire.

*Sur l'indemnité de licenciement :*

La salariée considère que pour calculer le salaire de référence, il faut intégrer le 13ème mois, ce que conteste l'employeur.

Pour calculer l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de rémunération, qu'elle soit fixe ou variable, l'ensemble des primes, avantages en nature et complément de salaire.

La rémunération mensuelle « normale » doit tenir compte des avantages en nature (soumis à cotisations), de la prime d'ancienneté ainsi que la prime de 13ème mois.

Le contrat de travail prévoit ainsi en son article « *Rémunération* » :

*« La rémunération annuelle brute est fixée à : 20 800 euros (13ème mois inclus versé en décembre au prorata de la date d'entrée). ».*

Ainsi, la prime de 13ème mois, quand bien même elle n'était pas payée mensuellement mais à la fin de l'année, constituait un véritable élément de salaire et n'avait pas de caractère aléatoire ou discrétionnaire.

En outre, un versement au *prorata temporis* est prévu par le contrat de travail.

La contestation de l'employeur portant sur l'intégration de la prime de 13ème mois dans le calcul du salaire de référence et non sur le calcul opéré par la salariée pour aboutir à la somme par elle sollicitée, il sera fait droit à la demande présentée à ce titre par Madame m. M. à hauteur de 1.182,90 euros de complément d'indemnité de licenciement, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

*Sur la rupture :*

En application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable).

Toutefois, l'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729, au même titre qu'une rupture revêtant une forme abusive (Cour de révision du 9 mai 2003 P. c/ SAM G).

Il appartient à Madame m. M. de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté.

Alors en effet que la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève en effet du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect du motif de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté.

En l'espèce, Madame m. M. soutient qu'elle a fait l'objet d'un licenciement totalement incompréhensible au regard du refus de l'employeur, quelques mois plus tôt, de pouvoir quitter la société dans le cadre d'un licenciement collectif.

Elle ajoute :

*« En effet, les raisons invoquées par cette dernière pour ne pas accepter son départ volontaire et en conséquence ne pas la faire bénéficier du plan social mis en place, étaient de même façon un obstacle incontournable à, à peine quelques mois plus tard, son licenciement sans aucune raison valable. ».*

À ce titre, la jurisprudence monégasque considère que le licenciement fondé sur un faux motif ou un motif fallacieux constitue un abus. Par ailleurs, la jurisprudence civile relative à l'abus de droit en caractérise également l'existence en l'absence de motif légitime à exercer le droit.

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.

Les éléments ci-dessus développés par Madame m. M. ne tendent pas à la qualification d'un motif fallacieux, mais surtout à la brutalité de la rupture, la salariée n'ayant pu l'anticiper.

Il est acquis aux débats que Madame m. M. a souhaité adhérer au plan de départs volontaires tel que résultant du document remis le 24 octobre 2014 à l'occasion de l'information et la consultation des délégués du personnel, conformément au titre II de l'avenant n° 12 de la Convention Collective Nationale du Travail.

Les développements des parties sur cet épisode ne peuvent dès lors être retenus pour déterminer l'existence d'un motif fallacieux tel que défini supra ; seule une faute éventuelle de l'employeur dans les négociations afférentes au protocole de départ volontaire étant susceptible d'être retenue, pour apprécier le caractère brutal de la rupture.

Le Tribunal relève enfin que Madame m. M. ne formule aucune argumentation quant à une quelconque volonté de nuire de l'employeur.

Force est dès lors de constater que Madame m. M. n'apporte aucun argument quant à un quelconque motif fallacieux ayant présidé le licenciement.

La demanderesse invoque également les circonstances brutales et vexatoires du licenciement.

Elle estime qu'elle aurait dû bénéficier du plan de départ volontaire et que le refus opposé par l'employeur à sa demande est infondé, rendant ainsi son licenciement quelques mois plus tard incompréhensible.

Le recours aux départs volontaires est prévu aux points 2.3.1 et suivants du document visé ci-dessus (pièce n° 1 de la SAM A).

Il est ainsi prévu les conditions cumulatives suivantes :

« (...)

- ne pas être soumis à un statut particulier ouvrant droit à une procédure spécifique en matière de licenciement (représentants du personnel, femmes enceintes, congés de maternité, paternité, adoption, déclaration d'inaptitude), sauf respect de la procédure adéquate (voir §2.3.5 « cas particulier des salariés protégés »),
- occuper un poste supprimé ou occuper un poste appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle des postes pourraient être supprimés et au sein de laquelle l'ordre de licenciement aura vocation à s'appliquer,
- justifier d'un projet structuré,
- signer une convention de départ volontaire, sous condition suspensive d'accord de la commission ad hoc le cas échéant.

*Cas du salarié volontaire dont le poste n'est pas supprimé et dont le poste n'appartient pas à une catégorie professionnelle concernée par des suppressions de postes :*

*À titre dérogatoire, un salarié n'occupant pas un poste supprimé ou un poste appartenant à une des catégories professionnelles visées par des suppressions de postes pourra solliciter - sous réserve des dispositions spécifiques quant aux salariés protégés - un départ volontaire s'il satisfait aux critères cumulatifs suivants en plus des points 1 et 3 ci-dessus :*

- son départ permet de sauvegarder l'emploi d'un salarié dont le poste est supprimé,
- il n'est pas porteur de compétences telles que son départ mettrait momentanément ou durablement le service et/ou l'entreprise en difficulté,
- une convention de départ volontaire est signée, sous condition suspensive d'accord de la commission ad hoc lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé.

*La D. R. H. se réserve le droit de refuser tout dossier ne correspondant pas à ces critères. »*

Le paragraphe 2.3.3 prévoit que la société peut être amenée à refuser une demande de départ volontaire lorsque :

« (...)

- le salarié possède une compétence et un savoir-faire spécifiques nécessaires à la poursuite de l'exploitation,
- le poste libéré ne peut être pourvu ou n'est pas pourvu par un salarié licencié,
- le nombre de départs au sein de la même catégorie professionnelle dépasse le nombre de licenciements envisagés pour cette catégorie... ».

Dans le cadre de la demande présentée par la salariée sur la base de ces textes, l'employeur a établi et diffusé une « note d'information à l'ensemble des salariés : Publication de nouvelles offres d'emploi suite aux candidatures aux départs volontaires » le 23 janvier 2015, ainsi libellée :

« Mesdames, Messieurs,

*Suite à la clôture le 16/01/2015 des candidatures aux départs volontaires, et suite à la réunion d'hier avec vos délégués du personnel, nous avons fait un 1er bilan des 45 candidatures au départ volontaire reçues :*

- 30 MOD, dont 29 opérateurs et un leader,
- 5 gestionnaires de flux,
- 10 MOI.

*Nous pouvons officiellement accepter l'ensemble des candidatures au départ des opérateurs et leaders.*

(...)

*Concernant les MOI, certains départs seront envisageables en fonction de leur remplacement.*

*Veuillez donc trouver ci-dessous la liste des postes en ouverture suite aux candidatures de départ volontaire :*

- 2 opérateurs,
- 1 gestionnaire de flux,

- 1 magasinier expéditions,
- 1 technicien paie,
- 1 agent de maintenance équipements 2... ».

Il apparaît que le poste occupé par la demanderesse faisait bien partie de la liste des postes ouverts suite à la candidature de celle-ci au départ volontaire.

Dès lors, l'argumentation de l'employeur issue de l'attestation de Madame S F. Directrice d'usine, aux termes de laquelle, et bien que Madame m. M. ne remplisse pas les conditions pour pouvoir prétendre au plan de départ volontaire, son poste était tout de même soumis à candidature interne afin de traiter la salariée équitablement, ne saurait être retenue.

En effet, en application des dispositions du paragraphe 2.3.3, et sans aucune discrimination à l'encontre de la candidature de la salariée, l'employeur pouvait légitimement refuser la demande présentée.

Il n'en a rien fait et a même proposé le poste de Madame m. M. en candidature interne, démontrant ainsi que la demande de la salariée était recevable.

Ce faisant, il fallait, pour que la salariée soit éligible au bénéfice du plan de départ volontaire, que son départ permette de sauver un emploi menacé.

Il convient de rechercher si cette condition a été remplie ou a fait défaut en l'espèce.

Cette condition est prévue au paragraphe 2.3.1 dans l'hypothèse où le poste du salarié demandeur ne serait pas supprimé, ce qui est le cas en l'espèce.

Il est en outre prévu la condition supplémentaire suivante : le salarié candidat au départ volontaire ne doit pas être porteur de compétences telles que son départ mettrait momentanément ou durablement le service et/ou l'entreprise en difficulté.

En page 72 de la pièce n° 1 produite par l'employeur, paragraphe 2.3 « *Recours aux départs volontaires pour motif économique* », il est ainsi prévu que « *compte tenu des difficultés organisationnelles et structurelles qui pourraient découler des départs volontaires, et dans un souci de ne pas déstabiliser certains services, cette faculté est ouverte uniquement :*

*au salarié qui appartient à une catégorie professionnelle et à un poste visés par le projet de licenciement collectif, ou, à condition que les compétences soient égales (validées par la D. R. H.), au salarié dont le départ volontaire envisagé permette de sauvegarder l'emploi d'un salarié dont le poste est supprimé par le projet de licenciement (départ volontaire dit de substitution)... ».*

Il appartient ainsi à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction et dans le strict respect des conditions prévues aux paragraphes 2.3 suivant, d'apprécier les compétences du salarié postulant sur un poste d'un collègue candidat au départ volontaire.

En l'espèce, seule Madame s. M. a présenté sa candidature sur le poste de Madame m. M. par courrier en date du 26 janvier 2015 :

*« Monsieur W.*

*Suite à l'annonce du poste de Technicien de paie, je souhaiterais postuler pour cette offre d'emploi.*

*En effet, j'ai obtenu, en 1999, un diplôme de comptabilité, et ce poste me permettrait de reprendre un métier pour lequel j'ai étudié et me permettrait d'évoluer au sein de la société R tout en me donnant l'opportunité de changer de poste.*

*À ce jour opératrice remplaçante leader, ce poste me donnerait une chance d'évolution de carrière et un atout supplémentaire pour lequel je saurai mettre à profit les compétences de mon diplôme.*

*De plus, je parle français et italien ce qui faciliterait la communication avec le personnel.*

*Consciente de la baisse des effectifs je vous propose même un poste à mi-temps dans la mesure où il y a presque 50 % de licenciement.*

*Rigoureuse, autonome, volontaire, dynamique et discrète, je souhaiterais m'entretenir avec vous de vive voix lors d'un éventuel entretien à votre convenance... ».*

Il apparaît que Madame s. M. occupait un poste de production sans aucun lien avec le service de technicien de paie.

Le diplôme de comptabilité revendiqué par Madame s. M. a été obtenu en 1999 et cette dernière ne donne aucune précision sur son parcours professionnel en cette qualité.

Il n'est par ailleurs pas contestable que Madame m. M. était la seule technicienne de paie et avait, à ce titre, en charge l'établissement de toutes les paies des salariés concernés par le plan de restructuration.

Son départ ne pouvait dès lors qu'impacter le service en question et par là, l'entreprise, d'où le refus justifié de l'employeur de retenir la candidature de Madame s. M.

Il ressort des conclusions de la demanderesse que la décision de l'employeur n'a pas été comprise ni admise et celle-ci a immédiatement posé un arrêt maladie, contraignant la SAM A à embaucher un intérimaire pour faire face au surcroît de travail lié au plan social.

Le Tribunal relève enfin que Madame m. M. ne démontre aucunement que la décision ainsi prise par la défenderesse était abusive et destinée à lui nuire, de sorte qu'aucune faute de l'employeur ne sera retenue à ce titre.

Les pièces du dossier montrent que la salariée a été :

- convoquée à un entretien préalable « *visant à une éventuelle mesure de licenciement* » par courrier en date du 18 septembre 2015 et ce pour le 29 septembre 2015,
- licenciée par courrier en date du 8 octobre 2015 et dispensée d'exécuter son préavis.

Le Tribunal relève que le fait de congédier la salariée en la dispensant, sans aucune justification particulière, d'exécution de préavis, témoignent d'une légèreté blâmable, et ce, alors que sur les treize années de service au sein de la société, Madame m. M. avait donné entière satisfaction à son employeur et n'avait jamais fait l'objet de sanction ou d'observation sur la qualité de son travail.

Au surplus, si la dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, le contexte précité dans laquelle elle est intervenue est de nature en l'espèce à jeter le discrédit sur le salarié et à lui conférer en définitive un caractère abusif.

Il a encore été démontré supra que la salariée n'avait pas été remplie de ses droits au titre de l'indemnité de licenciement, ce qui rend le licenciement abusif.

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. Elles ne peuvent être de nature à établir l'existence d'une faute dans la mise en œuvre de la rupture (Cour de révision, 26 mars 2014, Pourvoi n° 2013-17).

Il en résulte que Madame m. M. a nécessairement supporté un préjudice moral du fait de la situation générée par cette rupture exercée avec légèreté.

En l'état de l'analyse qui précède et des éléments d'appréciation produits, le préjudice apparaît devoir être justement évalué à la somme de 25.000 euros, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

*Sur l'exécution provisoire :*

Il n'est pas justifié pour le surplus des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire autre que l'exécution provisoire de droit prévue par les dispositions de l'article 60 de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

*Sur les dépens :*

La SAM A anciennement dénommée B sera condamnée aux dépens.

**PAR CES MOTIFS,**

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

Condamne la société anonyme monégasque A (anciennement la SAM B), à payer à Madame m. M. les sommes suivantes :

- 218,39 euros brut (deux cent dix-huit euros et trente-neuf centimes) à titre de rappel de salaire, outre celle de 21,84 euros brut (vingt et un euros et quatre-vingt-quatre centimes) au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire de salaire,
- 1.182,90 euros (mille cent quatre-vingt-deux euros et quatre-vingt-dix centimes) à titre de complément d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Dit que le licenciement de Madame m. M. par la SAM A anciennement dénommée B est abusif ;

Condamne la SAM A (anciennement la SAM B), à payer à Madame m. M. la somme de 25.000 euros (vingt-cinq mille euros) de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute Madame m. M. du surplus de ses demandes ;

Condamne la SAM A (anciennement la SAM 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 José GIANNOTTI, Daniel CAVASSINO, membres employeurs, Messieurs Serge ARCANGIOLINI, Rino ALZETTA, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le sept mars deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs José GIANNOTTI, Daniel CAVASSINO, Serge ARCANGIOLINI et Rino ALZETTA, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.