

Tribunal du travail, 26 septembre 2019, Monsieur j-m. M. c/ La société anonyme monégasque A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	26 septembre 2019
<i>IDBD</i>	18457
<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/2019/09-26-18457>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Rupture abusive (oui) - Brutalité de la mise en œuvre - Ancienneté du salarié - Absence de délai de prévenance - Dispense d'exécution du préavis - Préjudice moral (oui)

Résumé

La rupture est intervenue de manière brutale, dans la mesure où le salarié qui bénéficiait d'une ancienneté de plus de douze ans dans l'entreprise, n'a pas pu anticiper la rupture qui lui a seulement été annoncée quelques instants avant sa mise en œuvre dans le cadre d'un entretien organisé sans aucun délai de prévenance. Bien que la loi du for n'impose pas un tel entretien préalable, les circonstances du licenciement d'un salarié avec une ancienneté importante, apparaissent éminemment critiquables et psychologiquement préjudiciables. 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 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 sera alloué la somme de 25 000 euros au titre du préjudice moral.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 26 SEPTEMBRE 2019

En la cause de Monsieur j-m. M., demeurant « X1 », X1 à EZE (06360) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Christophe PETIT, avocat au barreau de Nice ;

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 Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Jean-Louis FACCENDINI, avocat au barreau de Nice ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 2 novembre 2017, reçue le 3 novembre 2017 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 28-2017/2018 ;

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 5 décembre 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur au nom de Monsieur j-m. M. en date des 8 mars 2018, 5 juillet 2018 et 6 décembre 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. A, en date des 17 mai 2018, 4 octobre 2018 et 7 février 2019 ;

Après avoir entendu Maître Christophe PETIT, avocat au barreau de Nice pour Monsieur j-m. M. et Maître Jean-Louis FACCENDINI, avocat en ce même barreau pour la S. A. M. A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Monsieur j-m. M. a été embauché par la société anonyme monégasque A (ci-après A) le 13 septembre 2004 en qualité de Dessinateur Projeteur, en contrat à durée indéterminée.

À la date de son licenciement, Monsieur j-m. M. percevait un salaire mensuel brut de 2.869 euros pour 169 heures de travail.

Par lettre en date du 21 juillet 2017, reçue le 31 juillet 2017 Monsieur j-m. M. a été licencié sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Par requête en date du 2 novembre 2017, reçue au greffe le 3 novembre 2017, Monsieur j-m. M. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

— rappel de salaire sur 24 jours fériés non payés au double du salaire : 2.267,52 euros,

- rappel de salaire pour la période comprise entre la brusque rupture et la notification de la lettre de licenciement : 944,80 euros,
- rappel de congés payés sur salaire pour la période comprise entre la brusque rupture et la notification de la lettre de licenciement : 188,96 euros,
- dommages et intérêts pour licenciement abusif et brusque rupture : 80.000 euros,
- dommages et intérêts pour résistance abusive : 10.000 euros,
- délivrance de bulletins de salaire, de certificat de travail, d'attestation ASSEDIC et du solde de tout compte conformes,
- exécution provisoire du jugement à intervenir,
- intérêts de droit au taux légal à compter de la citation.

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

Monsieur j-m. M. a déposé des conclusions les 8 mars 2018, 5 juillet 2018 et 6 décembre 2018, dans lesquelles il demande au Tribunal dans le dernier état de ses écritures de :

- condamner la société A à lui payer la somme de 944,80 euros au titre de rappel de salaire pour la période comprise entre la brusque rupture et la notification de la lettre de licenciement,
- condamner la société A à lui payer la somme de 94,48 euros à titre de rappel de congés payés sur salaire pour la période comprise entre la brusque rupture et la notification de la lettre de licenciement,
- lui donner acte de son désistement de sa demande de condamnation de la somme de 2.267,52 euros au titre d'un rappel de salaires,
- condamner la société A à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour résistance abusive,
- condamner la société A à lui délivrer les bulletins de salaire, le certificat de travail, l'attestation ASSEDIC et le reçu pour solde de tout compte conformes à la lettre de licenciement distribuée le 29 juillet 2017 et reçue le 31 juillet 2017, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir,
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir,
- dire que les condamnations seront prononcées avec intérêt de droit au taux légal à compter de la citation introductive jusqu'à parfait paiement,
- condamner la société A aux dépens.

Monsieur j-m. M. fait essentiellement valoir que :

sur le caractère abusif du licenciement :

- il n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction ni même d'une simple observation écrite,
- la rupture du contrat de travail a eu lieu après une convocation téléphonique le 20 juillet 2017, un entretien le jour même et un départ de l'entreprise le jour même,
- la rupture lui a été notifiée verbalement le 20 juillet 2017, sans que la lettre de licenciement ne lui soit remise,
- la lettre de licenciement a été adressée par la voie recommandée avec accusé de réception. Elle est datée du 21 juillet, distribuée le 29 juillet et reçue le 31 juillet 2017,
- il y est faussement indiqué qu'un exemplaire a été remis en main propre,
- le licenciement a été conduit avec une soudaineté, une brusquerie et une légèreté fautive qui lui confère un caractère abusif,
- il ne conteste pas l'affirmation de l'employeur selon laquelle les demandes d'autorisation de travaux doivent comprendre depuis l'ordonnance souveraine n° 4652 du 20 décembre 2013, non plus une maquette physique mais une maquette numérique 3D,
- le département maquette a continué de fonctionner après cette date au même rythme qu'auparavant voire même plus,
- avec Monsieur f. B. ils avaient été formés pour réaliser des maquettes numériques 3D,
- entre 2013 et 2017, pas moins de trente-quatre maquettes ont été réalisées et trente-deux maquettes numériques,
- il n'a toujours pas retrouvé un travail en adéquation avec sa qualification,
- il subit un préjudice matériel mais également moral,

sur le rappel de salaire pour la période comprise entre la brusque rupture et la notification de la lettre de licenciement :

- il n'a pas été rempli de ses droits qui ont été calculés sur la base d'une rupture au 21 juillet alors qu'il a réceptionné la lettre de licenciement le 31 juillet 2017.

La société A a déposé des conclusions les 17 mai 2018, 4 octobre 2018 et 7 février 2019 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et soutient essentiellement que :

- sur le caractère abusif de la rupture :

- depuis l'ordonnance n° 4.652 du 20 décembre 2013, les demandes de travaux pour une construction nouvelle doivent désormais comprendre non plus une maquette physique mais une maquette numérique 3D,
- à partir de 2013, la réalisation de maquettes physiques a revêtu un caractère purement superfétatoire,
- les pièces produites démontrent que Monsieur j-m. M. était informé de la situation et de la suppression du département maquette,
- le salarié ne peut dès lors soutenir avoir été surpris par la mesure,
- les maquettes numériques 3D sont réalisées par les architectes,
- elle emploie six architectes qui sont à même de réaliser les maquettes 3D pour les projets de nouvelles constructions,
- le temps consacré à la réalisation des maquettes 3D est particulièrement faible en comparaison avec le temps consacré à la réalisation des maquettes physiques et ne justifie pas un emploi à temps plein,
- le maintien de l'atelier maquettes physiques n'était dès lors plus justifié,
- le temps qui était consacré par le département maquette à la réalisation des maquettes 3D était très faible,
- Monsieur j-m. M. a été licencié juste avant le principal arrêt d'activité de l'entreprise correspondant au mois d'août,
- la suppression du département maquette n'a pas été motivée pour des raisons économiques, mais en raison du changement de la législation monégasque en matière d'urbanisme,
- elle n'était pas tenue de faire précéder le licenciement d'un entretien préalable,
- le salarié ne produit aucun document de nature à justifier une perte de revenus de sorte que sa demande de dommages et intérêts devra être rejetée.

SUR CE,

Sur le rappel de salaire :

Il résulte de l'argumentation de Monsieur j-m. M. qu'il s'agit d'un rappel de salaire pour la période comprise entre le 21 juillet 2017 et le 31 juillet 2017, date de réception de la lettre de licenciement.

Le Tribunal relève en outre que l'employeur reste taiseux sur cette demande.

L'article 9 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 dispose :

« ... le délai congé doit être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis. ».

Monsieur j-m. M. a reçu la lettre de rupture le 31 juillet 2017. Or, l'employeur a dispensé le salarié de son préavis et a arrêté « les comptes » à la date du 21 juillet 2017 alors que Monsieur j-m. M. entre le 22 et le 31 juillet, n'était ni licencié, ni en préavis, de sorte qu'il lui est dû la somme correspondante à cette période, soit la somme brute de 925,48 euros (calculée sur la base d'un salaire brut mensuel de 2.869 euros), outre les congés payés afférents d'un montant brut de 92,55 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 6 novembre 2017, date de convocation devant le bureau de conciliation et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoires.

Sur le caractère abusif du licenciement :

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 PENMAN c/ S. A. M. TRANSOCEAN MARITIME AGENCIES).

Il appartient à Monsieur j-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 licenciement 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.

Force est de constater en l'espèce que Monsieur j-m. M. n'invoque aucun motif fallacieux ayant présidé la rupture de sorte que seule l'indemnisation de son préjudice moral pourra être éventuellement retenue.

Ce faisant, il n'est d'aucun intérêt pour la solution du litige de répondre à l'argumentation des parties sur les motifs ayant justifié la rupture.

En effet, le demandeur ne prouve nullement l'existence d'un motif qui rendrait la rupture illicite, pas davantage d'une intention de nuire de l'employeur de nature à rendre le principe même du licenciement abusif, de sorte qu'il n'appartient pas à la juridiction de vérifier les causes de la rupture faute de toute incidence sur la solution du présent litige.

Monsieur j-m. M. qui ne conteste pas avoir été rempli de ses droits, invoque les circonstances brutales et vexatoires du licenciement.

La rupture est intervenue de manière brutale, dans la mesure où Monsieur j-m. M. qui bénéficiait d'une ancienneté de douze ans et dix mois dans l'entreprise, n'a pas pu anticiper la rupture qui lui a seulement été annoncée quelques instants avant sa mise en œuvre dans le cadre d'un entretien organisé sans aucun délai de prévenance.

Bien que la loi du for n'impose pas un tel entretien préalable, les circonstances du licenciement d'un salarié avec une ancienneté importante, apparaissent éminemment critiquables et psychologiquement préjudiciables.

L'employeur soutient que la suppression du poste de Monsieur j-m. M. ne pouvait être une surprise pour ce dernier, alors que le demandeur produit aux débats des pièces démontrant qu'il travaillait sur un projet de construction depuis plusieurs semaines, projet qui s'est poursuivi postérieurement à la rupture.

Il en résulte que Monsieur j-m. M. ne pouvait en aucune manière anticiper le licenciement dont il a fait l'objet de manière expéditive.

Enfin, la rupture du contrat de travail a été annoncée à Monsieur j-m. M. le 20 juillet 2017, l'employeur n'ayant ensuite adressée la lettre de licenciement datée du 21 juillet que quelques jours plus tard, ce qui constitue une légèreté blâmable rendant également la rupture abusive.

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.

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).

Le Tribunal relève que le fait de congédier le salarié sans convocation à un quelconque entretien préalable, et en outre de le dispenser, sans aucune justification particulière, d'exécution de préavis, témoignent d'une soudaineté et d'une précipitation fautives.

L'octroi de dommages et intérêts s'avère dès lors justifié.

Monsieur j-m. M. a nécessairement supporté un préjudice moral du fait de la situation générée par cette rupture exercée avec légèreté et qu'il ne pouvait aucunement anticiper.

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 intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

Sur les dommages et intérêts pour résistance abusive :

Monsieur j-m. M. reproche à la défenderesse de :

- ne pas avoir donné suite à sa proposition de discussion émise dans sa lettre de contestation du reçu pour solde de tout compte du 15 septembre 2017,
- n'avoir jamais tenté un quelconque rapprochement au cours de la procédure,
- n'avoir jamais proposé un reclassement dans l'entreprise.

De même que l'action en justice constitue l'exercice d'un droit, il ne peut être fait grief à un défendeur de refuser toute discussion ou rapprochement ; l'appréciation, parfois erronée, qu'une partie fait de ses droits n'étant pas, en soi, constitutive d'un abus.

Monsieur j-m. M. ne démontre à ce titre aucune intention de nuire de la part de la défenderesse, alors surtout que cette dernière n'était astreinte à aucune obligation de reclassement, s'agissant d'un licenciement « *sans motif* » .

Monsieur j-m. M. sera débouté de ce chef de demande.

Sur la remise des documents liés à la rupture :

Il convient d'ordonner, en tant que de besoin, la délivrance des fiches de paie et des documents de fin de contrat conformes à la présente décision, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement, la nécessité d'une mesure d'astreinte n'étant par ailleurs nullement établie.

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 S. A. M. A qui succombe devra être 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 à payer à Monsieur j-m. M. la somme brute de 925,48 euros (neuf cent vingt-cinq euros et quarante-huit centimes) à titre de rappel de salaire, outre les congés payés afférents d'un montant brut de 92,55 euros (quatre-vingt-douze euros et cinquante-cinq centimes), avec intérêts au taux légal à compter du 6 novembre 2017, date de convocation devant le bureau de conciliation et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoires ;

Dit que le licenciement de Monsieur j-m. M. par la S. A. M. A est abusif ;

Condamne la S. A. M. A à payer à Monsieur j-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 Monsieur j-m. M. du surplus de ses 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, Monsieur Jean-Pierre DESCHAMPS, Madame Diane GROULX, membres employeurs, Messieurs Pierre-Franck CRESPI, Lionel RAUT, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt-six septembre deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Jean-Pierre DESCHAMPS, Pierre-Franck CRESPI, Lionel RAUT et Madame Diane GROULX, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.