

Tribunal du travail, 26 septembre 2019, Madame b. B. c/ La Société A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	26 septembre 2019
<i>IDBD</i>	19265
<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/2019/09-26-19265>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Rémunération – Jours fériés – 13^{ème} mois

Contrat de travail – Rupture – Indemnité de congédiement – Indemnité compensatrice de préavis

Licenciement – Article 6 de la loi n°729 – Caractère abusif (oui)

Résumé

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.* ». Il appartient à Madame b.B. de rapporter la preuve qu'elle a bien travaillé les jours fériés non retenus par l'employeur. Force est de constater que la demanderesse est défaillante dans l'administration de la preuve.

Il n'est pas contestable que Madame b. B. a perçu un 13^{ème} mois jusqu'en 2015 sur la base du contrat de travail. Pour justifier son refus, l'employeur produit une note de la direction des ressources humaines du groupe C en date du 26 janvier 2015, applicable à compter du 1er avril 2015, et qui prévoit à cette date :

« Objet : Règles relatives à l'usage du 13^{ème} mois applicables à compter du 1er avril 2015.

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous informer des règles relatives à l'usage du 13^{ème} mois applicables dans notre Groupe.

Les conditions devant être remplies de manière cumulatives pour bénéficier du 13^{ème} mois sont les suivantes :

— condition d'ancienneté (inchangée) :

(...)

— condition de présence (inchangée) :

Les collaborateurs doivent également être inscrits aux effectifs de l'entreprise au 31 décembre de l'année en cours pour bénéficier du 13^{ème} mois.

Ainsi, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, les collaborateurs ne sont pas éligibles au 13^{ème} mois.

En cas de sortie des effectifs après le versement intervenu en novembre, mais avant le 31 décembre de la même année, le 13^{ème} mois versé est intégralement repris, la condition de présence n'étant plus remplie.

Par dérogation à cette règle de présence, les collaborateurs partant à la retraite en cours d'année bénéficient du 13^{ème} mois l'année de leur départ, au prorata de la période de présence sur l'année civile.

(...) ».

Il résulte de ce document que la condition de présence dans l'entreprise au 31 décembre de l'année en cours reste inchangée. Il appartient dès lors à l'employeur de démontrer que cette condition a été portée à la connaissance de la salariée à la conclusion du contrat de travail. Le seul contrat produit par les parties est le contrat en date du 31 août 2011 qui fixe les nouvelles conditions d'emploi de Madame b. B. Il y est ainsi prévu en son article 13 « *USAGES DE L'ENTREPRISE* » : « *Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties décident de s'en remettre aux usages, notes de services et habitudes de l'entreprise et dont la salariée reconnaît avoir pris connaissance.* ». Dans le prolongement de cet article, il appartient à l'employeur de démontrer l'existence d'un usage, d'une note de service ou habitude de l'entreprise concernant la condition de présence du salarié au 31 décembre de l'année en cours pour pouvoir prétendre au versement du 13^{ème} mois, à la date de signature de ce contrat. Force est de constater que la SAM A est défaillante dans l'administration de la preuve ; le seul document qu'elle produit étant celui édité par la direction des ressources humaines du groupe C le 26 janvier 2015. Il n'est par ailleurs pas plus démontré que ce document a été porté à la connaissance des salariés de la SAM A, de sorte qu'il n'en sera pas tenu compte. Aux termes des explications développées, Madame b. B. est fondée à obtenir le versement du 13^{ème} mois pour l'année 2015 d'un montant de 888,52 euros brut, outre les congés payés afférents s'élevant à la somme de 88,85 euros brut, avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires.

Aux termes de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968, « *Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versés aux salariés dans les mêmes professions, commerces et industries de la région économique voisine...* ». Cette disposition légale monégasque renvoie au montant minimum légal de la région

économique voisine (Cour de révision, 26 mars 1998, société E c/ I), qui est la France, si bien que l'indemnité légale de congédiement monégasque doit correspondre à son équivalent français, l'indemnité légale de licenciement (articles L. 1234-9, R. 1234-2, R.1234-4 du Code du travail français). Les taux applicables après deux ans d'ancienneté sont : 1/5ème de mois par année d'ancienneté, et 2/15èmes de mois par année au-delà de dix années. L'avenant n° 18 étendu de la Convention Collective Nationale du Travail prévoit en son article 6 l'assiette à retenir en ces termes : « *Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12ème de la rémunération des douze derniers mois précédant le congédiement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois comme s'il avait travaillé normalement, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.* ».

La loi n° 729 du 16 mars 1963 fixe la durée du préavis à un mois, si l'ancienneté du salarié au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus ou à deux mois si cette ancienneté est supérieure à deux années ininterrompues. L'article 9 de ladite loi ajoute : « (...) *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.* ». L'article 8 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 dispose en son alinéa premier : « *En cas de licenciement, le salarié est dispensé de l'exécution du préavis et a droit à une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.* ». En l'espèce, les parties admettent que la lettre de licenciement datée du 10 juin 2015 a été reçue par la salariée le 14 juin 2015. Le délai a donc commencé à courir le 12 juin 2015. La fin légale du contrat de travail est donc le 12 août 2015 à minuit. Madame b.B. n'ayant perçu une indemnité de préavis que jusqu'au 10 août 2015 ainsi qu'il résulte du bulletin de paie du mois d'août 2015, l'employeur reste redevable de celle-ci pour les 11 et 12 août 2015. Par ailleurs, la demanderesse considère que le salaire de base pris en compte par l'employeur est erroné. Aux termes de l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai-congé ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté. Les intérêts au taux légal doivent courir à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation.

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/ S.A.M. T). Il appartient à Madame b.B. 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 b. B. n'invoque aucun motif fallacieux susceptible de permettre une indemnisation d'un préjudice matériel et financier. En revanche, les droits de la salariée n'ont pas été respectés, ce qui confère à la rupture un caractère abusif, et l'employeur a agi avec une précipitation et une légèreté blâmable en licenciant Madame b. B. en une journée. La rupture est dès lors intervenue de manière brutale, dans la mesure où Madame b. B. qui bénéficiait d'une ancienneté de vingt-huit 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 délai de prévenance et dont l'objet était ignoré par la salariée. Les circonstances entourant ladite rupture sont dès lors abusives, justifiant l'allocation à Madame b. B. de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral. En effet, 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 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). Tout aussi indifférent est le fait que la salariée se trouvait très proche de la date de sa retraite, cette circonstance ne permettant pas de caractériser l'abus du droit de rompre le contrat de travail, le salarié n'ayant aucun droit acquis à être maintenu dans ses fonctions jusqu'à sa retraite en vue de bénéficier d'une pension à taux plein (Cour de révision, 26 mars 2014, Pourvoi n° 2013-17) ; la salariée n'ayant aucun droit acquis à rester dans l'entreprise jusqu'à sa retraite ou au-delà afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 26 SEPTEMBRE 2019

En la cause de Madame b. B., demeurant X1 à MONACO ;

Demanderesse, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° 236 BAJ 16 du 11 février 2016, ayant élu domicile en l'étude de Maître Arnaud ZABALDANO, 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 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 les requêtes introductives d'instance en date des 10 décembre 2015 et 12 décembre 2016 respectivement reçues les 14 décembre 2015 et 15 décembre 2016 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 48-2015/2016 et 49-2016/2017 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 19 janvier 2016 et 24 janvier 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur au nom de Madame b. B. en date des 2 mars 2017, 1er février 2018 et 10 janvier 2019 ;

Vu les conclusions de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. société anonyme monégasque dénommée A, en date des 5 octobre 2017, 4 octobre 2018 et 25 avril 2019 ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Madame b. B. a été embauchée par la société anonyme monégasque dénommée A - (ci-après A) en qualité de Concierge du cimetière de Monaco à compter du 1er juillet 1987.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 10 juin 2015, Madame b. B. a fait l'objet d'un licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

À la date de la rupture, la salariée percevait un salaire mensuel brut de 1.821,97 euros et bénéficiait d'un logement de fonction.

Par requête en date du 10 décembre 2015 reçue au greffe le 14 décembre 2015, Madame b. B. a saisi le Tribunal du travail en conciliation de la demande suivante :

- 400.000 euros correspondant au préjudice financier et moral suite au licenciement brutal fondé sur l'article 6 de la loi n° 729.

Aucune conciliation n'ayant pu aboutir, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Par requête en date du 12 décembre 2016 reçue au greffe le 15 décembre 2016, Madame b. B. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- ordonner la jonction de l'instance avec celle initialement introduite le 10 décembre 2015,
- dire et juger que le licenciement de Madame b. B. présente un caractère abusif,
- en conséquence,
- condamner la SAM A à verser à Madame b. B. les sommes suivantes :
 - rappel de salaire au titre du non-paiement de jours fériés travaillés : 829,96 euros,
 - indemnité de congés payés y afférentes : 83,00 euros,
 - rappel de prime de 13ème mois sur 2015 : 893,56 euros,
 - indemnité de congés payés y afférentes : 89,36 euros,
 - au titre du reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis : 1.448,66 euros,
 - indemnité de congés payés y afférentes : 144,87 euros,

- rappel au titre de l'indemnité de congédiement : 5.323,42 euros,
- dire que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la tentative de conciliation,
- faire injonction à la SAM A de régulariser la situation auprès des organismes sociaux, de rectifier les bulletins de salaire et documents de fin de contrat sous quinzaine à compter du prononcé du jugement à intervenir, sous astreinte de 50 euros par jour de retard,
- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Aucune conciliation n'ayant pu aboutir, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Madame b. B. a déposé des conclusions les 2 mars 2017, 1er février 2018 et 10 janvier 2019 dans lesquelles elle maintient ses demandes y ajoutant :

- subsidiairement sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail :
 - ordonner à la SAM A de procéder à la communication forcée de l'ensemble des plannings au titre des années 2011 à 2015,
- sur l'exécution provisoire :
 - prononcer l'exécution provisoire de droit s'agissant des demandes relatives à l'exécution du contrat de travail et à la régularisation des bulletins de salaire, conformément à l'article 60 de la loi n° 446.

Madame b. B. modifie le montant des dommages et intérêts sollicités au titre du licenciement abusif pour le porter à la somme de 169.475,69 euros au titre de l'ensemble des préjudices qu'elle a subi du fait de la faute et de l'abus de droit de licencier sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 de la société.

La demanderesse fait essentiellement valoir que :

- sur les jours fériés :
 - selon les bulletins de salaire, la quasi-totalité des jours fériés travaillés n'a fait l'objet d'aucun paiement et /ou repos compensateur,
 - il s'agit de neuf jours fériés légaux,
 - l'employeur reconnaît partiellement le bien-fondé de la demande à hauteur de la somme de 503,19 euros,
 - la SAM A refuse de produire les plannings qu'elle détient et qui pourraient soit infirmer ou confirmer la demande présentée,
- sur la prime de 13^{ème} mois :
 - l'employeur a versé des sommes régulièrement sur l'année 2015 puis les a débitées (en prélevant une somme supérieure de 5,04 euros),
 - l'employeur invoque une note de la direction des ressources humaines du groupe français C qui n'est pas applicable à la SAM A,
 - le contrat de travail est soumis au droit monégasque,
 - le document en question n'a, par ailleurs, jamais été communiqué aux salariés,
 - ladite note précise que les salariés partant à la retraite en cours d'année bénéficient du 13^{ème} mois au prorata de la période de présence sur l'année ; ce qui est son cas puisque son licenciement est, en réalité, une mise à la retraite déguisée,
- les manquements de la SAM A lors de la rupture :
 - l'indemnité de congédiement :
 - L'indemnité de congédiement devait être égale à un cinquième de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.
 - Il faut tenir compte des modalités de calcul les plus favorables au salarié.
 - Le salaire de référence s'élève à la somme de 2.576,83 euros.
 - Il convient de tenir compte des arrêts de travail pour cause de maladie et des indemnités journalières versées.
 - l'indemnité compensatrice de préavis :
 - La lettre de licenciement ayant été présentée le 12 juin 2015, le préavis aurait dû courir jusqu'au 12 août 2015 inclus.
 - L'employeur a arrêté le préavis au 10 août 2015.
 - Il lui reste donc dû un reliquat de 1.448,66 euros.
- sur le caractère abusif du licenciement :
 - ses droits n'ont pas été respectés,

- les circonstances entourant son licenciement sont fautives, brutales et vexatoires,
- elle a été convoquée par téléphone le 10 juin 2015 sans que l'objet de celui-ci ne lui soit précisé,
- il lui a été indiqué qu'elle devait prendre sa retraite pour laisser la place à l'épouse de Monsieur p. B. Chef de dépôt à la SAM A, lequel a assisté à l'entretien,
- elle a indiqué qu'elle souhaitait travailler jusqu'à l'âge de 70 ans,
- la notification du licenciement est intervenue le jour même de l'entrevue,
- l'intention de nuire de la SAM A est patente,
- la manière dont elle a été traitée a créé chez elle un traumatisme psychologique important dont elle souffre encore,
- elle bénéficiait d'un logement de fonction et elle a dû envisager du jour au lendemain, sans prévenance ni ménagement, son départ précipité du logement,
- elle a subi un préjudice moral ainsi qu'un préjudice matériel et financier lié à la perte de l'avantage en nature constitué par le logement de fonction et à la perte de son salaire,
- elle a également subi une perte de chance d'avoir pu bénéficier des arrérages de retraite qu'elle aurait pu atteindre si elle avait continué à travailler jusqu'à ses 70 ans.
- La S. A. M. A a déposé des conclusions les 5 octobre 2017, 4 octobre 2018 et 25 avril 2019 dans lesquelles elle accepte de payer la somme de 457,19 euros en règlement des jours fériés travaillés par Madame b. B. outre celle de 46 euros au titre de l'indemnité de congés payés afférente et sollicite le débouté de la demanderesse pour les motifs suivants :
- sur le licenciement :
 - la question du placement à la retraite de Madame b. B. n'a jamais été évoquée,
 - la présence de Monsieur p. B. lors de l'entretien préalable est parfaitement volontaire, ce dernier étant représentant du personnel,
 - il est faux de prétendre que l'épouse de Monsieur p. B. aurait repris la place de Madame b. B.
 - le licenciement a été réalisé dans le strict respect des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729, sans qu'un motif n'ait été donné,
 - elle a, dans un souci de prévenance, effectué d'importantes démarches préalablement et postérieurement à la notification du licenciement afin de faciliter la situation de Madame b. B.
 - le préjudice matériel invoqué par la demanderesse découle de la seule rupture du contrat de travail et non de son caractère abusif,
 - Madame b. B. ne démontre pas le lien de causalité entre ses difficultés et le licenciement,
- sur les demandes liées à l'exécution du contrat :
 - les jours fériés :
 - Aucune obligation n'est faite à l'employeur de conserver des plannings dont la salariée s'est trouvée en possession.
 - Madame b. B. a accepté sans contestation lesdits plannings.
 - la prime de 13ème mois :
 - Une note de service datée du 26 janvier 2015 (entrée en vigueur en avril 2015), portée à la connaissance de tous les salariés, a modifié les règles sur le 13ème mois.

Les salariés qui ne sont plus présents dans l'entreprise au 31 décembre de l'année en cours ne peuvent bénéficier du 13ème mois.

- l'indemnité de congédiement :

Le calcul opéré par la salariée est erroné. Madame b. B. y inclut la prime de 13ème mois au prorata et les indemnités versées par l'organisme de prévoyance pendant son arrêt maladie.
- l'indemnité compensatrice de préavis :

Madame b. B. prend comme salaire de référence celui utilisé pour les besoins du calcul de l'indemnité de congédiement, gonflant ainsi artificiellement le montant de la somme réclamée.

SUR CE,

Sur la jonction

Il convient, conformément à l'article 59 alinéa 2 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, d'ordonner la jonction des instances portant les numéros 48 de l'année judiciaire 2015-2016 et 49 de l'année judiciaire 2016-2017, dès lors qu'elles découlent d'un même contrat de travail.

Sur les demandes liées à l'exécution du contrat de travail

Les jours fériés .

Madame b. B. sollicite le versement d'une somme de 829,96 euros, outre celle de 83 euros au titre des congés payés afférents, correspondant à onze jours fériés travaillés.

La SAM A reconnaît devoir la somme de 457,19 euros à ce titre, outre les congés payés afférents pour un montant de 46 euros.

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. ».

Il appartient à Madame b. B. de rapporter la preuve qu'elle a bien travaillé les jours fériés non retenus par l'employeur.

Force est de constater que la demanderesse est défaillante dans l'administration de la preuve.

En effet, même si le contrat de travail prévoit « une permanence et une présence effective toute l'année, y compris les dimanches et jours fériés, à l'exception des périodes de congés payés, qui seront fixés par l'employeur en alternance avec le second concierge », cela ne permet en aucune manière de conclure à un travail de Madame b. B. tous les dimanches et jours fériés de l'année dans la mesure où la SAM A employait deux concierges.

D'ailleurs, les plannings versés aux débats montrent un partage desdits dimanches et jours fériés entre les deux salariés.

Contrairement à ce que soutient Madame b. B. l'employeur n'est pas le seul à détenir les éléments de preuve en cause.

En effet, le Tribunal relève que la demanderesse produit certains plannings, correspondant d'ailleurs aux jours pris en compte par l'employeur. Il ne saurait être fait grief à ce dernier d'une perte ou d'un défaut de production par la demanderesse de plannings qu'elle a eus nécessairement en sa possession.

Il convient dans ces circonstances de retenir la somme reconnue par la SAM A, à savoir celle de 457,19 euros brut, outre les congés payés afférents pour un montant de 46 euros brut, avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoires.

Le 13^{ème} mois :

Le contrat de travail signé entre les parties prévoit à l'article 02 « RÉMUNÉRATION » :

« La salariée percevra une rémunération mensuelle fixe de 1 751,91 euros bruts mensuels.

Si les conditions d'attribution sont réunies, un treizième mois sera alors versé selon les modalités de calcul et de versement propres à l'entreprise.

(...). ».

Il n'est pas contestable que Madame b. B. a perçu un 13^{ème} mois jusqu'en 2015 sur la base du contrat de travail.

Pour justifier son refus, l'employeur produit une note de la direction des ressources humaines du groupe C en date du 26 janvier 2015, applicable à compter du 1er avril 2015, et qui prévoit à cette date :

« Objet : Règles relatives à l'usage du 13^{ème} mois applicables à compter du 1er avril 2015.

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous informer des règles relatives à l'usage du 13^{ème} mois applicables dans notre Groupe.

Les conditions devant être remplies de manière cumulatives pour bénéficier du 13^{ème} mois sont les suivantes :

- condition d'ancienneté (inchangée) :*
- (...)*
- condition de présence (inchangée) :*

Les collaborateurs doivent également être inscrits aux effectifs de l'entreprise au 31 décembre de l'année en cours pour bénéficier du 13^{ème} mois.

Ainsi, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, les collaborateurs ne sont pas éligibles au 13ème mois.

En cas de sortie des effectifs après le versement intervenu en novembre, mais avant le 31 décembre de la même année, le 13ème mois versé est intégralement repris, la condition de présence n'étant plus remplie.

Par dérogation à cette règle de présence, les collaborateurs partant à la retraite en cours d'année bénéficient du 13ème mois l'année de leur départ, au prorata de la période de présence sur l'année civile.

(...). ».

Il résulte de ce document que la condition de présence dans l'entreprise au 31 décembre de l'année en cours reste inchangée.

Il appartient dès lors à l'employeur de démontrer que cette condition a été portée à la connaissance de la salariée à la conclusion du contrat de travail.

Le seul contrat produit par les parties est le contrat en date du 31 août 2011 qui fixe les nouvelles conditions d'emploi de Madame b. B.

Il y est ainsi prévu en son article 13 « *USAGES DE L'ENTREPRISE* » :

« Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties décident de s'en remettre aux usages, notes de services et habitudes de l'entreprise et dont la salariée reconnaît avoir pris connaissance. ».

Dans le prolongement de cet article, il appartient à l'employeur de démontrer l'existence d'un usage, d'une note de service ou habitude de l'entreprise concernant la condition de présence du salarié au 31 décembre de l'année en cours pour pouvoir prétendre au versement du 13ème mois, à la date de signature de ce contrat.

Force est de constater que la SAM A est défaillante dans l'administration de la preuve ; le seul document qu'elle produit étant celui édité par la direction des ressources humaines du groupe C le 26 janvier 2015.

Il n'est par ailleurs pas plus démontré que ce document a été porté à la connaissance des salariés de la SAM A, de sorte qu'il n'en sera pas tenu compte.

Aux termes des explications développées supra, Madame b. B. est fondée à obtenir le versement du 13ème mois pour l'année 2015 d'un montant de 888,52 euros brut, outre les congés payés afférents s'élevant à la somme de 88,85 euros brut, avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires.

Sur l'indemnité de congédiement

Aux termes de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968, « *Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versés aux salariés dans les mêmes professions, commerces et industries de la région économique voisine...* ».

Cette disposition légale monégasque renvoie au montant minimum légal de la région économique voisine (Cour de révision, 26 mars 1998, société E c/ I), qui est la France, si bien que l'indemnité légale de congédiement monégasque doit correspondre à son équivalent français, l'indemnité légale de licenciement (articles L.1234-9, R. 1234-2, R.1234-4 du Code du travail français).

Les taux applicables après deux ans d'ancienneté sont :

- 1/5ème de mois par année d'ancienneté,
- et 2/15èmes de mois par année au-delà de dix années.

L'avenant n° 18 étendu de la Convention Collective Nationale du Travail prévoit en son article 6 l'assiette à retenir en ces termes :

« Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12ème de la rémunération des douze derniers mois précédant le congédiement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois comme s'il avait travaillé normalement, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis. ».

Les trois derniers mois travaillés avant la rupture à prendre en considération sont les suivants : mars, avril et mai 2015.

Madame b. B. considère ainsi que le salaire moyen de base sur ces trois derniers mois s'élève à la somme brute de 2.576,83 euros.

La disposition susvisée se réfère à un salaire habituel (« *le tiers des trois derniers mois comme s'il avait travaillé normalement* ») ; alors que Madame b. B. intègre dans les sommes par elle retenues les indemnités journalières versées dans le cadre de son arrêt de travail pour maladie pour la période du 25/08/14 au 21/01/15.

Il convient dès lors de retenir :

Pour le mois de mars 2015, la somme de 2.044,20 euros qui se décompose comme suit :

- Salaire de base : 1.821,97 €
- Avantage nature logement : 70,40 €
- Prorata 13ème mois : 151,83 €

pour le mois d'avril 2015, la somme de 2.479,20 euros qui se décompose comme suit :

- salaire de base : 1.821,97 euros,
- avantage nature logement : 70,40 euros,
- prorata 13ème mois : 151,83 euros,
- prime exceptionnelle : 435 euros,

pour le mois de mai 2015, la somme de 3.426,33 euros qui se décompose comme suit :

- salaire de base : 1.821,97 euros,
- avantage nature logement : 70,40 euros,
- prorata 13ème mois : 151,83 euros,
- indemnité de congés payés : 1.518,13 euros,
- soit une moyenne de 2.407,63 euros, somme constituant le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de congédiement.

Cette dernière s'élève ainsi à la somme de 19.325,274 euros, qui se décompose comme suit :

- $[2.407,63 \times 1/5 \times (28 + 1/12)] + [2.407,63 \times 2/15 \times (18 + 1/12)]$.

Avec la précision qu'il faut tenir compte des mois entiers.

L'employeur ayant versé la somme de 18.866,04 euros, il reste dû un reliquat à la demanderesse d'un montant de 459,23 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

La loi n° 729 du 16 mars 1963 fixe la durée du préavis à un mois, si l'ancienneté du salarié au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus ou à deux mois si cette ancienneté est supérieure à deux années ininterrompues.

L'article 9 de ladite loi ajoute :

« (...) 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. ».

L'article 8 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 dispose en son alinéa premier :

« En cas de licenciement, le salarié est dispensé de l'exécution du préavis et a droit à une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963. ».

En l'espèce, les parties admettent que la lettre de licenciement datée du 10 juin 2015 a été reçue par la salariée le 14 juin 2015. Le délai a donc commencé à courir le 12 juin 2015. La fin légale du contrat de travail est donc le 12 août 2015 à minuit.

Madame b. B. n'ayant perçu une indemnité de préavis que jusqu'au 10 août 2015 ainsi qu'il résulte du bulletin de paie du mois d'août 2015, l'employeur reste redevable de celle-ci pour les 11 et 12 août 2015.

Par ailleurs, la demanderesse considère que le salaire de base pris en compte par l'employeur est erroné.

Aux termes de l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai-congé ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

La lecture des bulletins de salaire correspondant au préavis permet de constater que Madame b. B. n'a pas été remplie de ses droits au titre de l'indemnité de préavis.

Le salaire de base de Madame b. B. s'élève à la somme de 2.044,20 euros qui se décompose comme suit :

- salaire de base : 1.821,97 euros,
- avantage nature logement : 70,40 euros,

- prorata 13ème mois : 151,83 euros.

Madame b. B. aurait ainsi dû percevoir au titre de l'indemnité de préavis la somme de 4.088,40 euros brut.

Or, elle a perçu pour cette période la somme totale de 3.712,20 euros.

L'employeur reste dès lors redevable sur ce chef de demande de la somme de 376,20 euros brut, outre les congés payés afférents d'un montant de 37,62 euros brut .

Les intérêts au taux légal doivent courir à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation.

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/ S. A. M. T).

Il appartient à Madame b. B. 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 b. B. n'invoque aucun motif fallacieux susceptible de permettre une indemnisation d'un préjudice matériel et financier.

Elle soutient qu'elle n'a pas été remplie de ses droits et que les circonstances entourant le licenciement sont fautives. Elle considère avoir fait l'objet d'un licenciement brutal et vexatoire.

Les droits de la salariée n'ont effectivement pas été respectés ainsi qu'il résulte de l'argumentation développée supra, ce qui confère à la rupture un caractère abusif.

Par ailleurs, les pièces du dossier et les développements des parties montrent que :

- l'employeur a convoqué Madame b. B. par téléphone le 10 juin 2015 à 8 h 30 à un entretien devant se dérouler à 10 heures, sans en indiquer l'objet,
- Madame b. B. a été licenciée par courrier du même jour, avec dispense d'exécution de son préavis.

Il apparaît ainsi que l'employeur a agi avec une précipitation et une légèreté blâmable en licenciant Madame b. B. en une journée.

Les quelques courriers et courriels figurant au dossier de la SAM A sont tous postérieurs à la rupture, de sorte qu'aucune démarche de l'employeur destinée à faciliter le départ de Madame b. B. n'est démontrée.

La rupture est dès lors intervenue de manière brutale, dans la mesure où Madame b. B. qui bénéficiait d'une ancienneté de vingt-huit 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 délai de prévenance et dont l'objet était ignoré par la salariée.

Les circonstances entourant ladite rupture sont dès lors abusives, justifiant l'allocation à Madame b. B. de dommages et intérêt en réparation de son préjudice moral.

En effet, 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 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).

Tout aussi indifférent est le fait que la salariée se trouvait très proche de la date de sa retraite, cette circonstance ne permettant pas de caractériser l'abus du droit de rompre le contrat de travail, le salarié n'ayant aucun droit acquis à être maintenu dans ses fonctions jusqu'à sa retraite en vue de bénéficier d'une pension à taux plein (Cour de révision, 26 mars 2014, Pourvoi n° 2013-17) ; la salariée n'ayant aucun droit acquis à rester dans l'entreprise jusqu'à sa retraite ou au-delà afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.

La demanderesse démontre en outre avoir été particulièrement affectée par le licenciement dont elle a été l'objet.

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

Madame b. B. a nécessairement supporté un préjudice moral du fait de la situation générée par cette rupture exercée avec légèreté et brutalité, et dans des conditions vexatoires pour la salariée.

En l'état de l'analyse qui précède et des éléments d'appréciation produits, le préjudice moral apparaît devoir être justement évalué à la somme de 50.000 euros, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

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

Partie succombante, la S. A. M. A sera condamnée aux dépens du présent jugement, qui seront recouverts conformément aux dispositions applicables en matière d'assistance judiciaire

PAR CES MOTIFS,

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

Ordonne la jonction des instances portant les numéros 48 de l'année judiciaire 2015-2016 et 49 de l'année judiciaire 2016-2017 ;

Condamne la société anonyme monégasque A à payer à Madame b. B. les sommes suivantes :

- 457,19 euros brut (quatre cent cinquante-sept euros et dix-neuf centimes) au titre des jours fériés travaillés, outre les congés payés afférents pour un montant de 46 euros brut (quarante-six euros), avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoires ;
- 888,52 euros brut (huit cent quatre-vingt-huit euros et cinquante-deux centimes) au titre du 13ème mois pour l'année 2015, outre les congés payés afférents s'élevant à la somme de 88,85 euros brut (quatre-vingt-huit euros et quatre-vingt-cinq centimes) avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires ;
- 459,23 euros (quatre cent cinquante-neuf euros et vingt-trois centimes) à titre de reliquat d'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation ;
- 376,20 euros brut (trois cent soixante-seize euros et vingt centimes) à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents d'un montant de 37,62 euros brut (trente-sept euros et soixante-deux centimes) avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation ;

Dit que le licenciement de Madame b. B. par la S. A. M. A est abusif ;

Condamne la S. A. M. A à payer à Madame b. B. la somme de 50.000 euros (cinquante mille euros) de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Ordonne, en tant que de besoin, la délivrance par la S. A. M. A à Madame b. B. dans le délai d'un mois à compter de la signification de la présente décision, des fiches de paie et des documents de fin de contrat conformes à la présente décision ;

Déboute Madame b. B. du surplus de ses demandes ;

Condamne la S. A. M. A aux dépens du présent jugement, qui seront recouverts conformément aux dispositions applicables en matière d'assistance judiciaire ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Monsieur Jean p. DESCHAMPS, Madame Diane GROULX, membres employeurs, Messieurs p. 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 p. DESCHAMPS, p. Franck CRESPI, Lionel RAUT et Madame Diane GROULX, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.