

Tribunal du travail, 31 janvier 2023, Madame s. A c/ SARL B.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	31 janvier 2023
<i>IDBD</i>	20938
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contentieux (Social) ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/01-31-20938>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Tribunal du travail - Jonction - Conditions

Contrat de travail - Licenciement pour motif économique - Reclassement

Résumé

Ne peut être ordonnée la jonction d'instances concernant des défendeurs différents.

Des propositions de reclassement n'évoquant pas la rémunération ne sont pas conformes au standard minimum auquel tout employeur doit répondre. L'absence de proposition de reclassement formelles et donnant lieu à une offre précise est constitutive d'une légèreté blâmable de l'employeur.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 31 JANVIER 2023

En la cause de Madame s. A., demeurant 80 X1 à SAINT-RAPHAËL (83700) ;

Demanderesse, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° xxx BAJ 21 du 16 mars 2021, ayant primitivement élu domicile en l'étude de Maître Alice PASTOR, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, puis comparaisant en personne ;

d'une part ;

Contre :

La société à responsabilité limitée dénommée B., dont le siège social se situe X2 à MONACO, prise en la personne de son liquidateur, Monsieur g. C. désigné à cette fonction par l'assemblée générale extraordinaire en date du 21 septembre 2020 ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître A. GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substitué et plaçant par Maître Grégoire GAMERDINGER, avocat-stagiaire ;

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 mai 2021, reçue le 19 mai 2021 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 93-2020/2021 ;

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 15 juin 2021 ;

Vu les conclusions de Maître Alice PASTOR, avocat-défenseur au nom de Madame s. A. en date du 7 avril 2022 ;

Vu les conclusions de Maître A. GIACCARDI, avocat-défenseur au nom de la S.A.R.L. B. en date du 9 juin 2022 ;

Après avoir entendu Madame s. A. en personne, en ses observations et explications et Maître Grégoire GAMERDINGER, avocat-stagiaire, substituant Maître A. GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour la S.A.R.L. B. en sa plaidoirie, à l'audience du 5 janvier 2023 ;

Madame s. A. a été embauchée le 5 janvier 1998 par la société française D. devenue la société par actions simplifiée E. exploitant le magasin F. situé à Vallauris, selon contrat à durée indéterminée. À compter du 2 mai 2017 elle était Directrice régionale Trade & Contract - Saint-Tropez, Cannes, Antibes et Monaco.

Dans le cadre du développement d'un magasin du groupe F. à Monaco, la société à responsabilité limitée B. était créée le 14 juillet 2017 pour les besoins de l'exploitation de ce magasin.

Le 10 octobre 2018, un accord tripartite était conclu entre Madame s. A. la société D. et la S.A.R.L. B. aux fins d'organiser les modalités du transfert de la salariée en qualité de Directrice du magasin F. de Monaco, avec reprise d'ancienneté. Un contrat de travail était formalisé le 10 octobre 2018 entre Madame s. A. et la S.A.R.L. B.

Elle a été licenciée pour motif économique le 10 août 2020.

Considérant les conditions de mise en œuvre de son licenciement abusives, par requête reçue le 18 mai 2021,

Madame s. A. saisissait le Tribunal du travail en sollicitant :

- la condamnation de la S.A.R.L. B. à la somme 35.000 euros de dommages et intérêts,
- la condamnation de la S.A.R.L. B. aux entiers dépens.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par une seconde requête reçue le 12 novembre 2021, Madame s. A. saisissait le Tribunal du travail afin de :

- dire que l'avenant signé le 28 septembre 2005 doit recevoir application,
- condamner solidairement la S.A.R.L. B. ainsi que la S.A.S. F. INTERNATIONAL au paiement d'une indemnité contractuelle d'un montant de 187.522,28 euros,
- subsidiairement, condamner solidairement la S.A.R.L. B. ainsi que la S.A.S. E. à verser la somme de 187.522,28 euros à titre de dommages et intérêts,
- en tout état de cause condamner solidairement la S.A.R.L. B. la S.A.S.U. E. et la S.A.S. F. INTERNATIONAL aux entiers dépens.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de jugement.

Par conclusions du 7 avril 2022, Madame s. A. sollicite :

- la jonction des procédures enregistrées sous les numéros 93-2020/2021 et 29-2021/2022,
- l'application de l'avenant du 28 septembre 2005,
- la condamnation solidaire de la S.A.R.L. B. et de la S.A.S. F. INTERNATIONAL au paiement d'une indemnité contractuelle d'un montant de 187.522,28 euros,
- subsidiairement la condamnation solidaire de la S.A.R.L. B. et de la S.A.S. E. à la somme de 187.522,28 euros de dommages et intérêts,
- en tout état de cause :
- dire que l'exécution du contrat de travail par l'employeur est fautive,
- dire que le licenciement revêt un caractère abusif,
- la condamnation de la S.A.R.L. B. à la somme de 35.000 euros de dommages et intérêts pour exécution fautive et rupture abusive du contrat de travail,
- la condamnation solidaire de la S.A.R.L. B. de la S.A.S. E. et de la S.A.S. F. INTERNATIONAL aux entiers dépens.

Elle fait valoir, ainsi qu'à l'audience de plaidoirie, pour l'essentiel que :

- le 28 septembre 2005 elle a signé un avenant à son contrat de travail avec le gérant de la société D. agissant sur délégation du Président du Directoire de F.
- il prévoit le versement d'une indemnité de rupture de contrat en toute hypothèse correspondant à un mois brut de salaire par année d'ancienneté, calculé sur la moyenne des trois meilleures années de carrière,
- le co-gérant a bénéficié du même avantage,
- il permettait de sécuriser sa situation personnelle au regard de son mode de rémunération,
- les locaux étaient inadaptés et ne permettaient pas de conclure des ventes,
- il n'est pas juridiquement avéré que la novation par changement d'employeur n'emporte pas pour le salarié transfert de ses droits acquis,
- la novation a d'ailleurs entraîné la reprise d'ancienneté,
- l'accord tripartite n'excluant pas la perte du bénéfice de l'indemnité contractuelle de rupture, elle reste acquise,
- si la demande ne devait pas prospérer, il conviendrait de condamner solidairement la S.A.R.L. B. et la S.A.S. E. à la dédommager pour avoir manqué au devoir d'information en ne la prévenant pas de la perte du bénéfice de cette indemnité en acceptant le changement d'employeur,
- à compter de son arrivée à Monaco, les conditions de travail de Madame s. A. se sont révélées pénibles,
- elle a commencé à travailler début 2018 dans une galerie d'exposition sans contrat de travail,
- sa hiérarchie n'a pas pris en compte ses alertes,

- elle n'a pas répondu à ses inquiétudes quant à son avenir,
- Madame s. A. a été ostracisée, privée de participer au congrès du mois d'octobre 2019,
- la direction du groupe a volontairement dissimulé son intention de rouvrir le magasin dans un autre lieu, alors qu'un contrat avait été conclu le 2 mars 2020,
- l'employeur a fait preuve de mauvaise foi quant à la recherche d'une solution de mobilité au sein du groupe,
- Madame s. A. n'a reçu aucune proposition ni aucun questionnaire,
- l'employeur a eu un comportement blâmable, se contredisant en affirmant à la salariée qu'elle ne serait pas licenciée, puis en la convoquant à un entretien préalable,
- après avoir dissimulé la réouverture du magasin, elle ne s'est pas vu proposer de priorité de réembauchage,
- Madame s. A. s'est effondrée psychologiquement.

Par conclusions du 9 juin 2022, la S.A.R.L. B. sollicite le débouté de l'intégralité des demandes de Madame s. A.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la jonction des procédures est impossible face à des demandes dont les fondements juridiques et les parties sont distincts,
- les locaux permettaient la présentation des produits et la conclusion de ventes,
- l'employeur a toujours répondu aux sollicitations de la salariée,
- ses reproches quant à sa rémunération étaient infondés puisqu'elle était constituée majoritairement d'une part variable tel que clairement énoncé au contrat de travail,
- la question de l'opportunité de la poursuite de l'activité s'est posée dès le mois de mai 2019 compte tenu des difficultés relatives au renouvellement du bail,
- Madame s. A. en sa qualité de Directrice, en était parfaitement informée,
- l'employeur n'ayant pas pris de décision définitive, il ne pouvait renseigner sa salariée de manière certaine et définitive,
- il n'est pas démontré que le groupe F. avait l'intention de rouvrir un magasin dans un autre lieu,
- les travaux d'aménagement d'un nouveau local n'ont jamais eu lieu,
- elle a été informée à plusieurs reprises que dans l'hypothèse d'une fermeture des propositions de reclassement dans le groupe F. lui seraient faites,
- il lui a d'ailleurs été proposé un poste de responsable à Genève, puis à Bruxelles,
- après plusieurs relances, Madame s. A. a refusé ces offres en septembre 2019,
- Madame s. A. a bien été conviée au congrès du mois d'octobre 2019,
- si aucune commande n'a été effectuée pour le magasin de Monaco c'était en raison des incertitudes relatives au renouvellement du bail,
- cette mesure justifiée économiquement n'avait aucunement pour objet d'exclure la salariée,
- suite à la crise sanitaire, la décision de fermeture a été prise au cours de l'été 2020,
- un questionnaire de mobilité a été adressé à deux reprises à Madame s. A. auquel elle n'a jamais donné suite malgré la preuve de leurs réceptions,
- elle a dès lors été convoquée à un entretien préalable,
- parallèlement, afin de ne pas se séparer de Madame s. A. le groupe F. a cherché à identifier un poste de reclassement,

- à défaut de poste répondant aux qualifications et avec rémunération équivalente, il a été proposé à Madame s. A. des postes disponibles au sein de l'enseigne, notamment de franchisés de la marque,
- n'ayant donné aucune suite à ces propositions, Madame s. A. a été licenciée pour motif économique du fait de la cessation d'activité de la S.A.R.L. B.
- le motif de licenciement est valable, l'activité ayant cessé et la salariée n'ayant accepté aucun des postes de reclassement proposés,
- le fait que le magasin F. ait rouvert plus de dix-huit mois après le licenciement et par le biais d'une société distincte ne démontre pas le prétendu caractère abusif du licenciement,
- dans ces conditions, Madame s. A. ne peut se prévaloir d'aucune priorité de réembauchage.

SUR CE,

Sur la jonction

Les instances introduites par Madame s. A. sous les numéros 93-2020/2021 et 29-2021/2022 l'ont été à l'encontre d'une part de la S.A.R.L. B. et d'autre part de la S.A.S E. et de la S.A.S F. INTERNATIONAL.

Les défendeurs étant différents la jonction ne peut être ordonnée et la demande en ce sens de Madame s. A. sera rejetée.

Il peut être relevé en outre que les demandes étant de nature différentes (la contestation d'un licenciement d'une part et la demande d'application d'un avenant d'autre part), l'absence de jonction ne heurte pas la bonne administration de la justice.

Sur la demande de dommages et intérêts de Madame s. A.

Madame s. A. reproche à son employeur de ne pas lui avoir donné les moyens d'exercer son activité dans des conditions lui permettant de dégager une rémunération suffisante, puis de l'avoir mise à l'écart en ne l'associant pas aux décisions et en ne la tenant pas informée des perspectives d'avenir de la société.

Madame s. A. qui a signé son contrat de travail avec la S.A.R.L. B. le 1er octobre 2018, avait été présente sur le site depuis le mois de mars, comme en atteste les différents justificatifs de déplacements défrayés auprès de son employeur de l'époque. Elle connaissait dès lors parfaitement la configuration des lieux et les particularités liées à l'impossibilité de procéder à des ventes dans le local à usage non commercial. Elle a accepté les conditions d'exercice de sa nouvelle activité en pleine conscience. Elle ne démontre d'ailleurs pas qu'il y ait eu la moindre difficulté jusqu'à ce que le bail de ce local ne soit pas reconduit.

Lors de l'apparition des difficultés de reconduction du bail, Madame s. A. a été tenue informée, puisque justement des échanges ont eu lieu entre elle et la Direction de F. aux mois de mai et octobre 2019.

L'absence de commande au mois d'octobre 2019 se justifiait par ailleurs par les incertitudes relatives au bail, dont il n'est pas contesté qu'il a bien été résilié, rendant impossible le stockage de meubles supplémentaires.

Madame s. A. conteste également les conditions de mise en œuvre de son licenciement. Elle considère qu'aucune proposition de reclassement ne lui a été faite.

La S.A.R.L. B. ne conteste pas qu'elle avait l'obligation de tenter de reclasser Madame s. A. dans une des sociétés exploitant la marque F. et affirme au contraire lui avoir fait un certain nombre de propositions toutes déclinées.

Il ressort des échanges des mois de novembre et décembre 2019 que des échanges ont eu lieu au sujet de postes à Genève et Bruxelles. Or, comme l'a justement souligné Madame s. A. aucune proposition concrète ne lui a jamais été adressée. Les prétendues propositions informelles, dont il n'est même pas soutenu qu'elles aient détaillé la qualification, la rémunération ou la fonction de Madame s. A. n'ont jamais été formalisées et n'ont donné lieu à aucune offre précise.

Dans les mois suivants, et malgré la demande de Madame s. A. au mois de mai 2020, aucune proposition ne sera formulée.

Ce n'est qu'à compter du 4 juin que l'employeur lui adressait un « questionnaire de mobilité ». Si Madame s. A. n'y répondait pas, malgré relance, l'utilité de ce questionnaire interroge. En effet, il était demandé à la salariée si elle était totalement opposée à un poste de catégorie inférieure. Or, l'intégralité des postes proposés l'était, ce qui supprime tout l'intérêt de la question, puisque l'employeur n'avait aucune intention de lui proposer un poste à responsabilité égale.

Dans ces conditions, il est difficile de comprendre en quoi l'absence de réponse de Madame s. A. a rendu impossible la recherche de solution de reclassement satisfaisant.

Surtout, aucune des propositions formulées par courrier du 22 juillet 2020 n'évoque ne serait-ce que la rémunération. Elles ne sont pas conformes au standard minimum auquel tout employeur doit répondre.

En agissant ainsi l'employeur a commis une légèreté blâmable et mis en œuvre son licenciement de manière abusive.

Surtout, les propositions de reclassement sont postérieures à la convocation à entretien préalable de licenciement et indiquent faussement « dans la possible cessation d'activité de la société G.» alors que la cessation de l'activité était déjà certaine. L'envoi de ce courrier s'analyse comme une pression sur la salariée pour qu'elle accepte un poste inférieur ou plutôt qu'elle se trouve contrainte de refuser pour tenter de lui imputer la responsabilité de la rupture.

Par ailleurs, la rédaction de la lettre de licenciement est vexatoire. En pointant du doigt une baisse de chiffre d'affaires de 80 % et une chute des commandes sans jamais évoquer le contexte de la crise sanitaire, l'employeur n'est pas transparent sur les causes des difficultés économiques qu'il invoque. Surtout, en faisant reposer la responsabilité de l'absence de reclassement sur la salariée, alors qu'aucune proposition concrète ne lui a jamais été faite avant le 22 juillet 2020 et que ces propositions étaient totalement insuffisantes, l'employeur a été de particulière mauvaise foi.

Pour l'ensemble de ces raisons il convient de dédommager le préjudice subi par Madame s. A. En l'absence de remise en cause de la validité du motif du licenciement et par corolaire d'invocation d'un motif fallacieux, seul le préjudice moral de Madame s. A. pourra être indemnisé.

Il est constitué par la nette dégradation de son état de santé, justifié par pièces médicales, et la manière particulièrement humiliante et déshumanisée dont elle a été traitée. En outre, Madame s. A. si elle n'était salariée à Monaco que depuis deux ans, consacrait sa carrière professionnelle à F. depuis vingt-cinq ans.

Dans ces conditions, il est équitable de condamner la société B. à lui verser la somme de 35.000 euros à titre de dommages et intérêts.

La société B. succombant elle sera condamnée aux entiers dépens de l'instance.

Les sociétés E et F. INTERNATIONAL n'étant pas dans la cause, la demande de condamnation solidaire aux dépens sera rejetée.

PAR CES MOTIFS,

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

Rejette la demande de jonction des procédures enrôlées sous les numéros 93-2020/2021 et 29-2021/2022 ;

Dit que le licenciement a été mis en œuvre de manière abusive ;

Condamne la société à responsabilité limitée B. à verser à Madame s. A. la somme de 35.000 euros (trente-cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts ;

Condamne la S.A.R.L. B. aux entiers dépens de l'instance ;

Rejette la demande de condamnation solidaire aux dépens de la S.A.R.L. E. de la S.A.S. E. et de la S.A.S. F. INTERNATIONAL ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Cédric CAVASSINO et Nicolas MATILE-NARMINO, membres employeurs, Madame Anne-Marie PELAZZA et Monsieur Georges-Éric TRUCHON, membres salariés, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le trente et un janvier deux mille vingt-trois.