

Tribunal du travail, 17 juillet 2025, Monsieur s G c/ La société à responsabilité limitée dénommée F MONACO

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	17 juillet 2025
<i>IDBD</i>	31036
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Moyen
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Procédures collectives et opérations de restructuration

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2025/07-17-31036>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement - Ancienneté - Groupe de sociétés - Mutation - Contrat transnational - Sauvegarde de l'entreprise - Motif non valable - Licenciement abusif - Réparation du préjudice moral - Indemnités - Rectification de la documentation sociale

Résumé

Le Tribunal du Travail reconnaît le caractère abusif du licenciement prononcé à l'encontre du salarié par l'employeur et condamne celui-ci au versement de diverses indemnités. Le salarié, employé depuis 2001 au sein du groupe de sociétés, avait été muté à Monaco en 2016 dans le cadre d'un contrat local. Le tribunal retient que cette mutation s'inscrivait dans la continuité de son emploi au sein du groupe, ce qui justifiait la reconnaissance d'une ancienneté remontant au 8 octobre 2001.

Concernant le licenciement fondé sur le refus d'un avenant réduisant ses responsabilités et sa rémunération, il est jugé que l'employeur ne démontrait ni la réalité d'une situation économique justifiant la modification du contrat, ni le respect des critères d'ordre et de reclassement imposés par la loi. Le motif du licenciement n'étant pas totalement étranger à la personne du salarié, comme en atteste un courriel du gérant, le licenciement a été déclaré abusif. La juridiction condamne l'employeur à verser notamment : une indemnité de licenciement réduite à 16 842,22 €, 3 663,50 € de solde de préavis, 366,35 € de congés payés, et 20 000 € à titre de réparation du préjudice moral. La demande de remboursement de location de véhicule a été rejetée, mais l'usage personnel du véhicule a été reconnu comme un avantage en nature retiré à tort. L'employeur est également condamné à la rectification de la documentation sociale, aux dépens et au paiement de 2 000 € au titre des frais irrépétibles.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 17 JUILLET 2025

N° 103-2023/2024

En la cause de :

- Monsieur s G, né le jma à Chatillon, de nationalité française, demeurant X1 ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par Maître Elie COHEN, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

- La société à responsabilité limitée dénommée F MONACO, dont le siège social se situe x2 à Monaco ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Clyde BILLAUD, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par ledit avocat-défenseur ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 8 mai 2024, reçue le 13 mai 2024 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 103-2023/2024 ;

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 28 mai 2024 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur s G, en date du 28 avril 2025 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Clyde BILLAUD, avocat-défenseur au nom de la SARL F MONACO, en date du 24 avril 2025 ;

À l'audience publique du 8 mai 2025, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 17 juillet 2025, sans opposition des parties par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, ces derniers en ayant été avisés par Madame le Président ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur s G a exercé au sein de plusieurs sociétés du groupe F-ZA de 2001 à 2016. Il a été embauché par la société à responsabilité limitée F MONACO en contrat à durée indéterminée à compter du 1er septembre 2016. Il était en dernier lieu chef d'équipe. Il a été licencié par courrier du 9 février 2024.

Par requête déposée le 13 mai 2024, Monsieur s G a attiré la SARL F MONACO devant le bureau de conciliation du Tribunal du travail afin d'obtenir :

- la constatation d'une entrée au service de la société F PARIS le 8 octobre 1981,
- une reprise d'ancienneté à cette date avec toutes conséquences de droit,
- la rectification de la documentation sociale et sa remise dans un délai d'un mois à compter de la décision à intervenir sous astreinte de 100 euros par jour de retard et sous le bénéfice de l'exécution provisoire,
- juger que le licenciement ne repose pas sur un motif valable et revêt un caractère abusif,
- 24.081,26 euros d'indemnité de licenciement,
- 5.114,76 euros de solde d'indemnité de préavis - 1 mois plus 3 jours (observation étant faite que l'employeur a calculé un préavis sur 2 mois moins 3 jours alors que Monsieur s G a la qualité de cadre et bénéficie d'une période de préavis de 3 mois),
- 511,47 euros d'indemnité compensatrice de congés payés due sur le solde du préavis non payé (avec obligation de justifier d'avoir fait la déclaration rectificative auprès de la caisse des congés payés et de prévoyance du bâtiment de Monaco),
- 3.291,12 euros de remboursement du prix de la location d'un véhicule Renault Captur hybride retiré à la jouissance du salarié le 16 février 2024 alors que ce véhicule devait rester à sa disposition jusqu'à l'expiration du délai de préavis à savoir le 13 mai 2024, compte tenu de l'usage mixte de ce véhicule (travail + usage personnel),
- 45.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice tant matériel que moral subi pour licenciement abusif,
- 3.000 euros au titre des frais non compris dans les dépens,
- les intérêts de droit sur les sommes dues à compter de la demande (mémoire),
- l'exécution provisoire.

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

Par conclusions récapitulatives du 28 avril 2025, Monsieur s G ramène sa demande au titre du solde d'indemnité de préavis à la somme de 3.663,50 euros net, outre 366,65 euros net d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis et les entiers frais et dépens. Il fait valoir pour l'essentiel que :

- l'ancienneté doit être fixée à 23 ans puisqu'il est entré au sein de l'entreprise F le 8 octobre 2001,
- il y a des liens réels et apparents entre F MONACO et F-ZA avec un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne les transferts, les rémunérations et les mutations intérieures du personnel au sein du groupe,
- il y a une identité de direction,
- il doit bénéficier de cette reprise d'ancienneté avec toutes conséquences de droit notamment concernant la rectification de la documentation sociale,
- en qualité de cadre il bénéficie d'un préavis de 3 mois en conformité avec la jurisprudence du tribunal, ce que la société F reconnaît,
- il accepte l'offre de paiement à ce titre sous réserve que les sommes soient nettes de toutes charges,
- l'autorisation d'utiliser le véhicule pour usage personnel a été confirmée par un courriel du 4 juillet 2023,
- l'autorisation requise et obtenue ne constituait que le renouvellement d'une autorisation donnée par l'ancien directeur,
- elle ne concernait pas que la période de vacances estivales,
- le licenciement ne repose pas sur un motif valable et revêt un caractère abusif,
- il a refusé de signer un avenant modificatif de son contrat de travail par lequel son salaire et ses responsabilités étaient réduits,
- accepter cet avenant violerait le principe selon lequel les droits acquis ne peuvent pas être minorés,
- de surcroît les motifs invoqués au soutien de cette demande, à savoir la sauvegarde de l'entreprise, ne sont étayés par aucune documentation,
- elles sont d'ailleurs démenties par les faits,
- suite son licenciement plusieurs embauches ont eu lieu,
- rien n'explique la raison pour laquelle le choix du licenciement l'a frappé plutôt qu'un autre salarié,
- malgré son ancienneté et son attitude irréprochable il était établi que son refus était acquis d'avance de sorte que le poste proposé en remplacement du sien ne peut s'assimiler à un quelconque reclassement,

- l'absence totale de preuve de recherche sérieuse de reclassement, l'impossibilité de reclassement sur un poste existante ou en procédant à des mutations, transformation, formations et aménagements consacre l'attitude fautive de l'employeur,
- le fait que le salarié n'ait pas été intégralement rempli de ses droits rajoute à la brutalité avec laquelle l'employeur s'est séparé de lui en exigeant qu'il accepte les remises de lettre en main propre et qu'il quitte sur le champ l'entreprise en restituant le matériel et notamment le véhicule automobile,
- le caractère abusif du licenciement ne résulte pas de la forme de la mise en oeuvre de la rupture mais du motif invoqué pour rompre,
- les demandes reconventionnelles de la société F sont infondées.

Par conclusions récapitulatives du 24 avril 2025, la SARL F MONACO s'engage à régler 3.663,50 euros de solde d'indemnité de préavis et 366,35 euros de solde d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis. Elle sollicite le débouté de l'ensemble des autres demandes, ainsi que 5.000 euros de dommages et intérêts, 3.000 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- seules les mutations au sein d'un groupe dans lequel la holding a conservé un pouvoir décisionnaire assurent au salarié la conservation de l'ancienneté acquise,
- Monsieur s G a quitté son emploi au sein du groupe F-ZA avant d'être embauché par la SARL F MONACO,
- le directeur de la SARL F MONACO est le seul décisionnaire en ce qui concerne les salariés tel qu'il ressort d'une délégation de pouvoirs,
- la SARL F MONACO est autonome par rapport au groupe F-ZA,
- il convient de retenir le 1er septembre 2016 comme date de prise d'effet de son contrat de travail,
- ce n'est que dans le cadre de la présente procédure qu'elle a pris connaissance de l'usage jurisprudentiel visant à retenir un préavis de trois mois pour le cadre,
- elle s'engage en conséquence à procéder au règlement des sommes dues,
- le véhicule avait été mis à disposition à usage exclusivement professionnel tel que cela ressort du contrat de travail,
- il se devait de le restituer le dernier jour de travail effectif dans la mesure où il a été dispensé d'exécution de son préavis,
- l'autorisation reçue d'usage non professionnel était strictement limitée à une période de vacances estivales et ne saurait s'apparenter à un avantage en nature, étant relevé qu'aucun bulletin de salaire n'en fait état,
- en outre, Monsieur s G ne justifie pas avoir procédé à la location d'un véhicule,
- le salarié est tenu d'accepter le changement des conditions de travail imposé par son employeur en fonction des nécessités économiques ou dans un souci de meilleure efficacité,
- lorsque la modification porte atteinte à un élément essentiel du contrat de travail et que le salarié refuse d'y consentir, l'employeur doit démontrer que la modification proposée était justifiée par l'intérêt de l'entreprise,
- en l'espèce, en l'état de résultats financiers négatifs et déficitaires notamment consécutifs à plusieurs absentéismes répétés et parfois de longue durée, le directeur a entendu réorganiser la société,
- le bilan de compte de pertes et profits faisait ressortir un résultat net comptable en perte, notamment dû à une chute du chiffre d'affaires,
- la réorganisation nécessaire à la sauvegarde envisageait le rééquilibrage de la masse salariale entre les productifs et les non productifs, la diminution des coûts d'achat, l'augmentation du volume de réalisation des travaux et des coefficients de marge,
- ainsi, il était prévu la suppression d'un poste de cadre, le recrutement d'un « *productif* » supplémentaire, poste proposé à Monsieur s G, la fin de mission d'une assistante d'agence et le licenciement d'un technicien qualifié,
- la proposition de devenir technicien SAV non cadre au lieu de chef d'équipe cadre était la seule solution envisageable pour la sauvegarde de l'entreprise,
- tout a été mis en oeuvre pour trouver une solution,
- le groupe F-ZA a également proposé à Monsieur s G un poste à Nice, qu'il a refusé,
- la réorganisation a continué en poursuivant des embauches pour des postes productifs et aucun cas pour des postes de cadres,
- Monsieur s G a jeté le discrédit sur la SARL F MONACO alors qu'elle a tout mis en oeuvre pour assurer sa sauvegarde et maintenir un emploi,
- dans la mesure où Monsieur s G sera partiellement succombant sa demande au titre de l'article 238-1 du Code de procédure civile est vouée à l'échec,

- en revanche, il serait parfaitement inéquitable de ne pas condamner Monsieur s G au frais exposés par la SARL F MONACO pour la défense de ses intérêts en justice.

SUR CE,

Sur l'ancienneté

Monsieur s G revendique un droit à ancienneté depuis le 8 octobre 2001, date de sa prise de fonction au sein de la société F à Versailles. La SARL F MONACO s'y oppose en arguant de son autonomie par rapport au groupe F-ZA.

Or, aux termes de l'attestation établie par la société F à Antibes le 8 février 2016, Monsieur s G, employé depuis le 8 octobre 2001, devait être muté au sein de la société monégasque le 1er septembre 2016 afin d'y accomplir la fonction de contremaître pour 2.700 euros brut. C'est bien ce qui s'est passé, comme en témoigne le bulletin de salaire établi par la SARL F MONACO du mois de septembre 2016. Par ailleurs, le contrat de travail signé avec la SARL F MONACO mentionne bien la reprise d'ancienneté depuis le 8 octobre 2001 pour une valorisation monétaire de 138,01 euros. Dès lors, même si en raison du caractère transnational de la mutation elle s'est faite par une rupture du contrat français pour une souscription d'un contrat monégasque, Monsieur s G est demeuré au service du groupe F et la SARL F MONACO doit lui reconnaître une ancienneté au 8 octobre 2001, avec toutes ses conséquences.

Sur les indemnités de rupture

La SARL F MONACO reconnaît l'existence d'un usage consistant à allouer une indemnité de préavis de trois mois pour les cadres et s'engage à régler un solde de 3.663,50 euros. Monsieur s G accepte ce montant, en précisant qu'il s'agit d'une somme nette, ce qui n'est pas contesté en défense. La SARL F MONACO s'engage par ailleurs à prendre en charge l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis. En conséquence, il convient de condamner la SARL F MONACO à verser à Monsieur s G la somme de 3.663,50 euros net à titre de solde d'indemnité de préavis, outre 336,35 euros net de solde d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, avec intérêts au taux légal à compter de l'audience de conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Monsieur s G réclame la reconnaissance de la mise à disposition d'un véhicule de fonction et, par conséquent, de l'indemnisation de son retrait injustifié pendant la durée du préavis, alors que l'employeur soutient qu'il s'agissait d'un véhicule de service. Il convient d'analyser la commune intention des parties en l'absence de clause contractuelle précise. En effet, le contrat de travail ne définit pas la nature du véhicule.

Il n'apparaît pas au titre d'un avantage en nature sur les bulletins de salaire, ce qui démontre que les parties n'ont pas entendu originellement lui conférer un caractère de fonction.

Monsieur s G se prévaut toutefois d'un usage et produit à ce sujet des échanges de mails avec le directeur. Leur lecture permet de constater qu'en juillet 2023, Monsieur s G interroge Monsieur p.I en ces termes « *pour confirmer (ou infirmer !!) Avec Jean-Louis il était ok pour que je me serve du véhicule pendant les vacances, il a été aussi ok pour que je me serve de la carte gr et autoroute. Maintenant qu'il n'est plus le directeur je voudrais ne pas faire d'erreur et que tu sois ok ou non* », ce à quoi Monsieur p.I répondait « *aucun soucis pour moi, je bénéficie de ces avantages, il est normal que nous tous (Sylvain, JC et toi) en bénéficie aussi* ».

L'accord express du directeur n'est pas limité aux seules vacances estivales de 2023, sinon il n'aurait pas manqué de le préciser, mais concerne bien toutes les périodes de vacances, comme cela était le cas sous la direction précédente. Par ailleurs, la position du directeur, à savoir élargir à ses collaborateurs un avantage en nature dont il dispose personnellement, démontre son caractère général. Dans ces conditions, il est démontré que, par usage, le véhicule de service mis à la disposition de Monsieur s G pouvait être utilisé pour ses déplacements personnels et que sa nature avait été élargie, peu importe que la SARL F MONACO n'ait pas rectifié la fiche de paie de son salarié en ce sens, responsabilité qui lui incombait à elle seule.

Ce véhicule de fonction étant un avantage en nature du contrat de travail, il devait bénéficier au salarié jusqu'à l'expiration du délai de préavis.

Si l'employeur a commis une faute privant Monsieur s G du véhicule dès la notification du licenciement, la réparation de cela ne peut être l'allocation de la somme de 3.291,12 euros de remboursement du prix de la location d'un véhicule. En effet, soit le préjudice est constitué par la perte de l'avantage en nature, qui est une part de salaire, se calcule en brut, en se pondérant par rapport à l'avantage réellement donné (calcul de la valeur de l'usage du véhicule pendant les temps non professionnels) et non sur la valeur de l'usage permanent du véhicule. Soit, le préjudice se résout en dommages et intérêts. En l'espèce, la demande est donc mal fondée et rejetée.

Sur le licenciement

Monsieur s G a été licencié par courrier du 9 février 2024 pour « *refus avenant au contrat de travail* », motivé par la sauvegarde de l'entreprise.

La modification du contrat par l'employeur, pour quelque cause que ce soit, nécessite l'accord du salarié, en sorte qu'en cas de refus de ce dernier, l'employeur doit procéder à son licenciement, s'il ne renonce pas à la modification envisagée.

Le refus de l'intéressé ne présentant pas en tant que tel un caractère fautif, la modification contestée doit, pour constituer un motif valable de licenciement répondre à un intérêt réel pour l'entreprise et ne pas constituer un abus de droit ou un détournement de pouvoir.

En l'espèce, la SARL F MONACO soutient qu'elle se devait de réorganiser sa masse salariale dans un but de sauvegarde de l'entreprise. Le seul élément communiqué, à savoir le bilan de pertes et profits, fait effectivement ressortir une situation économique déficitaire. Toutefois, il est insuffisant pour permettre au tribunal d'avoir une vision globale de la situation et d'apprécier la nécessité impérieuse de réduction de la masse salariale. Par ailleurs, aucune pièce n'est apportée concernant la structure de l'entreprise, le nombre de salariés, leur répartition entre « *productifs* » et « *non productifs* » afin de vérifier si les affirmations de l'employeur sont exactes.

En outre, le licenciement devenant un licenciement pour sauvegarde de l'entreprise suite au refus de modification du contrat de travail, il se doit de répondre à un certain nombre d'obligations, à savoir que le motif soit non inhérent à la personne du salarié et doit respecter les critères d'ordre fixés par la loi n° 629 du 17 juillet 1957.

En l'espèce, aux termes d'un mail du 28 février 2024, Monsieur J.H a indiqué « *il y a certes un problème économique, mais également un problème de comportement que nous n'avons pas indiqué pour ne pas te faire du tort. Seule la raison principale a été évoquée* ». Il apparaît dès lors que le motif de licenciement n'était pas totalement non inhérent à la personne du salarié.

Par ailleurs, l'employeur ne justifie ni de l'ordre des licenciements ni de l'impossibilité de reclassement de Monsieur s G sur un autre poste de l'entreprise, ou à tout le moins d'une proposition de reclassement qui aurait été refusée. En effet, aucune pièce n'est apportée concernant la nécessité de suppression du poste de Monsieur s G plutôt que d'un autre, sachant qu'à tout le moins en termes d'ancienneté, il n'était pas prioritaire pour un licenciement économique.

Pour toutes ces raisons, non seulement le motif de licenciement n'est pas valable, mais le licenciement est abusif, dissimulant également un motif personnel, tel qu'avoué par le gérant de la SARL F MONACO.

Il ouvre en conséquence droit à l'allocation de l'indemnité de licenciement, dont le calcul n'est pas contesté. Cependant, ne se cumulant pas avec l'indemnité de congédiement, la SARL F MONACO est condamnée à verser à Monsieur s G la somme de 16.842,22 euros (24.081,26 euros - 7.239,04 euros), avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Le licenciement abusif ouvre également droit à réparation intégrale du préjudice subi. En l'espèce, Monsieur s G était âgé de 54 ans et disposait de 23 ans d'ancienneté sans le moindre incident. Il donnait pleine satisfaction à son employeur au regard des deux primes exceptionnelles qui lui avaient été accordées en février et octobre 2023, qui ne permettaient pas d'augurer d'un licenciement en février 2024. Le licenciement a en outre été exercé de manière vexatoire, la dispense de présence et l'exigence de remise immédiate de l'ensemble des outils professionnels n'étant pas nécessaires dans le cadre d'un licenciement économique à l'égard d'un salarié disposant d'autant d'ancienneté, ce d'autant que ses compétences auraient dû continuer à être mises à contribution jusqu'au bout s'il était réellement indispensable de sauvegarder les intérêts de l'entreprise. Concernant l'ampleur du préjudice, Monsieur s G ne justifiant par aucun élément de son préjudice matériel, il se limitera au préjudice moral et la SARL F MONACO est condamnée à lui verser la somme de 20.000 euros, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Sur les autres demandes

La documentation sociale devra être rectifiée dans le sens du présent jugement et remise sans qu'il ne soit besoin de prononcer d'astreinte.

La SARL F MONACO succombant, elle est condamnée aux entiers dépens. Elle est en outre condamnée à verser à Monsieur s G la somme de 2.000 euros au titre des frais irrépétibles.

La nécessité que l'exécution provisoire soit ordonnée n'étant pas caractérisée, il n'y a pas lieu de la prononcer.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Fixe l'ancienneté de Monsieur s G au 8 octobre 2001 ;

Condamne la SARL F MONACO à verser à Monsieur s G la somme de 3.663,50 euros net (trois mille six cent soixante-trois euros et cinquante centimes) à titre de solde d'indemnité de préavis, outre 366,35 euros net (trois cent soixante-six euros et trente-cinq centimes) d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, avec intérêts au taux légal à compter de l'audience de conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Rejette la demande de remboursement du prix de la location d'un véhicule ;

Dit que le motif de licenciement n'est pas valable ;

Condamne la SARL F MONACO à verser à Monsieur s G la somme de 16.842,22 euros (seize mille huit cent quarante-deux euros et vingt-deux centimes) d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Dit que le licenciement est abusif ;

Condamne la SARL F MONACO à verser à Monsieur s G la somme de 20.000 euros (vingt mille euros) de dommages et intérêts au titre du préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Ordonne la rectification et la remise de la documentation sociale dans le sens du présent jugement ;

Rejette la demande d'astreinte ;

Condamne la SARL F MONACO aux entiers dépens ;

Condamne la SARL F Monaco à verser à Monsieur s G la somme de 2.000 euros (vingt mille euros) au titre des frais irrépétibles ;

Rejette le surplus des demandes respectives des parties ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame c. C et Monsieur c.D, membres employeurs, Madame a.A et Monsieur a.B, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le dix-sept juillet deux mille vingt-cinq.