

Tribunal de première instance, 4 décembre 1997, SAM Monaco Télématique c/ C.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	4 décembre 1997
<i>IDBD</i>	26570
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-premiere-instance/1997/12-04-26570>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Licenciement - Motifs : non avérés, insusceptibles de caractériser une faute grave ; indemnités dues à l'employée (L. n° 729, art. 7) - Brusque rupture : dommages-intérêts alloués à l'employée (L. n° 729, art. 13)

Résumé

S'il est loisible à un employeur d'invoquer, au soutien d'un licenciement, des motifs non mentionnés lors de la rupture, c'est à la condition que ces griefs soient également à l'origine du licenciement. En l'espèce, il ne saurait être sérieusement soutenu que les fautes imputées à la salariée en cours de procédure, auxquelles l'employeur n'a fait aucune référence dans sa lettre de rupture et qui apparaissent sans lien avec les faits reprochés dans cette correspondance, ont déterminé l'employeur à décider du licenciement. L'appelante, qui ne justifie pas d'un motif valable, au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, et qui s'est prévalu de motifs non avérés, insusceptibles de caractériser une faute grave, pour prononcer le licenciement, avec effet immédiat, d'une salariée comptant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, doit être tenue au paiement des indemnités prévues par les articles 7 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, 1 et 2 de la loi n° 845 précitée.

En outre, en décidant, sur des bases incertaines, de mettre un terme de façon brusque et soudaine au contrat de travail, sans même accorder à la salariée le préavis auquel elle était en droit de prétendre, l'employeur apparaît avoir commis une faute dans l'exercice de son droit de licenciement, ouvrant droit à dommages-intérêts conformément à l'article 13 de la loi n° 729 précitée.

Le Tribunal

Considérant les faits suivants :

P. C. a été engagée, pour une durée indéterminée à compter du 1er septembre 1992, par la société anonyme monégasque dénommée MC-TEL Monaco Télématique (ci-après MC-TEL) ;

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 28 décembre 1994, il lui a été reproché d'avoir signé du nom d'un administrateur-délégué de la société (M.-P. O.) une feuille de maladie d'un salarié, laquelle comportait en outre une erreur sur la date d'embauché de celui-ci, sans en avoir référé aux dirigeants ;

Qualifiant ce fait de faute grave dans ce courrier, la société MC-TEL mettait P. C. en demeure de ne plus procéder de la sorte ;

Celle-ci ayant contesté cette accusation de faute grave dans une lettre du 4 janvier 1995 situant l'incident dans son contexte, la société MC-TEL y répondait par courrier recommandé avec avis de réception du 10 janvier suivant lui signifiant son licenciement en ces termes :

« ... depuis notre entrevue, vous avez changé de position et choisi de mentir délibérément. Nous sommes ulcérés par ces mensonges et ne pouvons tolérer cette attitude. Nous vous signifions donc par la présente votre licenciement pour faute grave... » ;

P. C. a saisi le Tribunal du travail de demandes tendant à obtenir paiement, par son ancien employeur, d'une indemnité compensatrice de préavis d'une durée de deux mois et de congés payés sur préavis, d'indemnités de congédiement et de licenciement, de dommages-intérêts, d'heures supplémentaires impayées et d'un treizième mois ;

Par jugement du 14 novembre 1996 auquel il y a lieu de se reporter pour l'exposé des faits de la cause, le Tribunal du travail a jugé que le licenciement n'était pas justifié par une faute grave ou un motif valable et l'a déclaré abusif ; il a condamné la société MC-TEL à payer à P. C. :

- 20 800 francs à titre d'indemnité de préavis,
- 2 080 francs à titre de congés payés sur préavis,
- 2 080 francs à titre d'indemnité de congédiement,
- 9 568 francs à titre d'indemnité de licenciement,
- 60 000 francs à titre de dommages-intérêts,

outre les dépens, en déboutant P. C. du surplus de ses demandes ;

Pour statuer ainsi, le Tribunal du travail, après avoir rappelé que le motif invoqué au soutien d'une rupture immédiate des relations de travail devait être d'une gravité rendant impossible le maintien de ces relations, puis observé que la

révélation du grief qualifié de grave par l'employeur doit nécessairement entraîner des sanctions immédiates sauf à faire perdre sa portée au motif retenu, a constaté qu'en l'espèce l'employeur n'avait pas l'intention, à la date du 28 décembre 1994, de se séparer de P. C. pour le motif, qualifié de faute grave, porté dans la correspondance du même jour ;

Le Tribunal du travail a considéré que la décision de rupture n'a été prise qu'à la réception, le 9 janvier 1995, du courrier de réponse du 4 janvier précédent et que le délai s'étant ainsi écoulé, n'ayant pas été mis à profit pour procéder à des investigations ou pour respecter une procédure - dès lors que les éléments de la cause étaient parfaitement connus -, ne trouve aucune justification ;

Exposant qu'un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour des faits identiques, le Tribunal a analysé en une lettre d'avertissement le courrier du 28 décembre 1994 et estimé que la société ne pouvait, en l'absence d'autres faits, invoquer treize jours plus tard le même grief pour justifier une mesure de licenciement avec effet immédiat ;

Quant aux nouveaux griefs invoqués en cours de procédure, il a considéré qu'ils n'étaient pas établis et a jugé que le déroulement des faits ayant précédé le licenciement faisait obstacle à ce que l'employeur se prévale d'une faute grave et même d'un motif valable ;

Il a donc considéré P. C. fondée à prétendre au paiement des sommes réclamées à titre d'indemnités et a évalué à 60 000 francs les dommages-intérêts devant lui revenir, eu égard à la légèreté blâmable avec laquelle le licenciement a été mis en œuvre ainsi qu'à l'ancienneté et le niveau de rémunération de l'employée ;

Il a débouté en revanche P. C. de ses demandes en paiement d'un treizième mois et d'heures supplémentaires ;

La société MC-TEL a formé appel, par l'exploit susvisé du 18 décembre 1996, de ce jugement signifié le 9 décembre 1996 ; elle en poursuit l'infirmité - excepté en ce qu'il a rejeté les demandes de P. C. - et demande au Tribunal d'appel de dire le licenciement justifié par un motif valable et une faute grave de la salariée, exclusif de tous dommages-intérêts ;

P. C. a conclu pour sa part à la confirmation du jugement en toutes ses dispositions, tout en sollicitant le paiement de 20 000 francs à titre de dommages-intérêts pour appel abusif ;

Au soutien de son appel, la société MC-TEL, après un rappel des faits de la cause, dément avoir donné pouvoir à P. C. de signer les feuilles de maladie pour le compte de M.-P. O. et estime qu'en imitant la signature de celle-ci, après avoir omis de vérifier l'exactitude des données portées sur lesdites feuilles et sans en informer la direction, elle a commis une faute grave ;

Elle indique qu'après avoir admis son erreur dans un entretien, P. C. a ultérieurement menti en prétendant avoir agi sur l'ordre de sa direction, cette mauvaise foi ayant conduit à son licenciement, d'autant que de nombreux reproches lui avaient été adressés dans le passé, tenant à la fois à son caractère difficile voire odieux, à la prise d'initiatives malheureuses ou hasardeuses, ou encore à un caractère irresponsable ;

Elle prétend que les premiers juges ont inexactement apprécié les faits de l'espèce et soutient :

- avoir pris sa décision de licencier la salariée dès le 28 décembre 1994, une vérification de l'ensemble des feuilles du personnel étant envisagée à cette date, ce qui explique que le licenciement ait été différé,
- avoir de plus pris acte du refus par P. C. de se soumettre « à la sanction de la lettre du 28 décembre 1994 » et des mensonges proférés dans sa réponse du 4 janvier 1995, ce qui constituerait des faits nouveaux de nature à justifier le licenciement,
- avoir établi l'existence de divers incidents antérieurs à la rupture, lesquels caractériseraient également un motif valable de licenciement et une faute grave ;

La société MC-TEL précise encore que les motifs du licenciement de P. C. sont relatifs :

- à la signature des feuilles de maladie en lieu et place de M.-P. O.,
- à la contrefaçon de la signature de celle-ci,
- à son insoumission au regard de la lettre du 28 décembre 1994 et à ses mensonges,
- à des manques de respect répétés à l'égard de partenaires de l'entreprise ;

Elle estime que ces manquements sont constitutifs d'une faute grave légitimant la rupture des relations de travail, compte tenu de leur accumulation ; elle considère au demeurant que P. C. ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, du caractère abusif du licenciement, en observant à cet égard que les premiers juges n'ont pas motivé la légèreté blâmable retenue à rencontre de la société ;

Pour sa part, P. C. prétend qu'il était d'usage qu'elle signe les feuilles de maladie à la place de M.-P. O. qui ne souhaitait pas s'occuper de ces formalités et déclare avoir été choquée par la lettre du 28 décembre 1994 l'accusant de faute grave à ce propos, d'autant que l'entretien préalable ne laissait nullement présager une réaction de cette nature ; elle constate cependant que la société n'avait pas l'intention de la licencier pour ce motif et que la rupture est, en réalité, consécutive à la lettre du 4 janvier 1995 ;

Elle estime, avec les premiers juges, que la lettre du 28 décembre 1994 constitue un avertissement d'avoir à ne plus signer les feuilles de maladie et qu'elle ne peut à nouveau être sanctionnée, pour ce même motif, par le licenciement ;

Elle se défend d'avoir commis une faute en contestant l'avertissement dont elle a fait l'objet et soutient que cette contestation ne saurait constituer un motif de rupture ;

Elle prend acte, ainsi que la société MC-TEL l'aurait implicitement reconnu, que le motif réel du licenciement est tiré de la contestation de la lettre du 28 décembre 1994, dès lors que le retard apporté à la rupture ne peut recevoir aucune explication sérieuse ;

Quant aux autres griefs qui lui sont faits, elle en conteste la matérialité, excepté en ce qui concerne le reproche qui lui a été adressé par lettre du 18 avril 1994, qu'elle qualifie « *d'incident isolé* » ne s'étant pas reproduit ; elle remarque, au demeurant, que les nombreux travers qui lui sont imputés depuis l'introduction de la procédure auraient dû conduire l'employeur à se séparer d'elle plutôt que de la gratifier, comme il l'a fait, d'augmentations de salaires et de primes exceptionnelles ;

Elle reprend à son compte, en définitive, la motivation des premiers juges ;

En dernier lieu, elle affirme faire l'objet d'un appel abusif dès lors que la société MC-TEL ne produit aucun élément nouveau en cause d'appel ;

Sur quoi,

Attendu que l'appel, qui apparaît avoir été régulièrement formé dans les délais de la loi, doit être déclaré recevable ;

Attendu, au fond, que si les premiers juges doivent être approuvés, par des motifs qu'il y a lieu d'adopter, en ce qu'ils ont estimé que l'employeur n'avait pas l'intention, lors de l'envoi du courrier du 28 décembre 1994, de licencier P. C. pour la faute invoquée dans cette correspondance, ils ne sauraient être suivis en ce qu'ils ont considéré que la salariée a été sanctionnée une seconde fois pour le même motif par le licenciement prononcé ;

Attendu en effet que la lecture du courrier du 10 janvier 1995 fait clairement apparaître que la décision de licenciement a été prise, non pas sur la base de la faute invoquée le 28 décembre 1994 - que la société MC-TEL a d'ailleurs à tort qualifiée de grave, eu égard aux circonstances de la cause, et qu'elle n'a pas au demeurant estimée de nature à rendre impossible la continuation des relations de travail -, mais en raison d'un « *changement de position et de mensonges délibérés* » tels qu'ils ressortiraient de la réponse de la salariée dans sa lettre du 4 janvier 1995 ;

Que le Tribunal du travail, qui a en fait admis, non sans quelque contradiction, que la décision de rupture a été prise à la réception de ce courrier du 4 janvier 1995, aurait dû apprécier la portée des griefs invoqués dans la lettre du 10 janvier 1995 au soutien de la décision de rupture ;

Attendu, sur ce point, que la société MC-TEL prétend que P. C. a fait état d'éléments inexacts et mensongers en affirmant avoir signé les, feuilles de maladie du personnel avec l'aval de l'administrateur délégué M.-P. O., conformément à un usage en vigueur dans l'entreprise depuis plusieurs années, laissant même cette faculté aux salariés concernés par ces absences pour maladie ;

Attendu que l'employeur estimant qu'il s'agit de points mensongers caractérisant une faute grave, il lui appartient d'en faire la preuve ;

Attendu qu'il y a lieu de constater, à cet égard, que malgré le caractère péremptoire des affirmations de P. C. et la vigueur avec laquelle elle a maintenu les termes de son courrier du 4 janvier 1995 dans une correspondance du 12 janvier suivant - P. C. ayant même écrit : « *... vous aurez prochainement confirmation de mes affirmations, puisque vous avez demandé à M. le Directeur de la CCSS de bien vouloir vous transmettre copie de toutes les feuilles de maladie du personnel...* » -, la société MC-TEL, qui a effectivement sollicité ces renseignements auprès des caisses sociales le 28 décembre 1994, s'est abstenue de toute production de pièces probantes sur ce point (l'attestation de P. S., au service de MC-TEL, ne pouvant pour cette raison être prise en considération mais confirmant en tout état de cause la pratique alléguée par P. C.) ;

Attendu qu'il s'ensuit que la société MC-TEL n'apporte pas la preuve des mensonges délibérés qu'elle impute à P. C. ; qu'ayant expressément et exclusivement lié le licenciement à une telle attitude dans sa lettre du 10 janvier 1995 - après s'être bornée à adresser à sa salariée une simple mise en demeure de ne plus signer les feuilles de maladie, en sorte que la continuation du contrat était ainsi envisagée -, cette société apparaît avoir décidé de la rupture des relations de travail sur la base de motifs non avérés ;

Attendu en effet que s'il est loisible à un employeur d'invoquer au soutien d'un licenciement des motifs non mentionnés lors de la rupture, c'est à la condition que ces griefs soient également à l'origine du licenciement ; qu'en l'espèce, il ne saurait être sérieusement soutenu que les fautes imputées à P. C. en cours de procédure auxquelles l'employeur n'a fait aucune référence dans sa lettre de rupture et qui apparaissent sans lien avec les faits reprochés dans cette correspondance, ont déterminé la société MC-TEL à décider du licenciement ;

Attendu en définitive que l'appelante, qui ne justifie pas d'un motif valable au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, et qui s'est prévalu de motifs non avérés, insusceptibles de caractériser une faute grave, pour prononcer le licenciement avec effet immédiat d'une salariée comptant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, doit être tenue au paiement des indemnités prévues par les articles 7 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, 1 et 2 de la loi n° 845 précitée ;

Qu'en outre, en décidant sur des bases incertaines de mettre un terme de façon brusque et soudaine au contrat de travail, sans même accorder à la salariée le préavis auquel elle était en droit de prétendre, la société MC-TEL apparaît avoir commis une faute dans l'exercice de son droit de licenciement, ouvrant droit à dommages-intérêts conformément à l'article 13 de la loi n° 729 précitée ;

Attendu que la décision des premiers juges ayant alloué les indemnités réclamées doit être confirmée ;

Que s'agissant des dommages-intérêts octroyés, le tribunal d'appel estime devoir les réduire eu égard au préjudice effectivement subi par P. C. du fait du licenciement ; que l'intimée établissant (pièces 16 et 16-1) avoir retrouvé un travail en qualité d'assistante de direction à Aix-en-Provence à compter d'avril ou mai 1995, il y a lieu d'évaluer à 40 000 francs le montant de l'indemnisation devant lui revenir au titre de la rupture abusive de son contrat de travail ;

Attendu que P. C. n'établit pas le caractère abusif de l'appel formé par la société MC-TEL, d'autant que celle-ci bénéficie d'une réduction des dommages-intérêts alloués ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande formée de ce chef ;

Attendu que l'appelante, qui succombe dans ses prétentions, doit être tenue des dépens de l'instance, par application de l'article 231 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS,

Et ceux non contraires des premiers juges,

Le Tribunal,

Statuant contradictoirement comme juridiction d'appel du Tribunal du travail,

Déclare l'appel recevable en la forme ;

Au fond, confirme le jugement entrepris du 14 novembre 1996, excepté en ce qui concerne le montant des dommages-intérêts alloués ;

Émendant ledit jugement de ce chef,

Réduit à 40 000 francs les dommages-intérêts devant être octroyés à P. C. au titre de la rupture abusive du contrat de travail ;

Déboute P. C. de sa demande reconventionnelle ;

MM. Landwerlin, prés. ; Serdet, prem. subst. proc. gén. ; Mes Gardetto, Pasquier-Ciulla, av. déf.

Note

Cette décision confirme le jugement du Tribunal du travail du 14 novembre 1996 sauf en ce qui concerne le montant des dommages-intérêts alloués.