

Tribunal de première instance, 22 octobre 1998, Société des Bains de Mer c/ C.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	22 octobre 1998
<i>IDBD</i>	26627
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-premiere-instance/1998/10-22-26627>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Durée indéterminée

- Fautes répétées de l'employé
- Motif valable de licenciement
- Absence de faute grave prouvée contre l'employé
- Droits de celui-ci à une indemnité compensatrice de l'inobservation du délai de préavis, outre congés payés sur préavis et à une indemnité de congédiement
- Licenciement abusif de la part de l'employeur
- Invocation de griefs (tentative de vol) non prouvée
- Brusque rupture
- Droits de l'employé à des dommages-intérêts

Résumé

Il résulte des circonstances relatées que l'employeur a entendu expressément se prévaloir des fautes antérieurement commises par son employé (embauché comme limonadier au Café de Paris) pour rompre son contrat à durée indéterminée à l'occasion d'un troisième incident (février 1995).

À ce propos, le Tribunal estime, pour les motifs retenus par les premiers juges, ne devoir retenir à l'encontre de l'employé que l'inobservation délibérée de la procédure d'enregistrement des commandes - au demeurant admise par l'intéressé - dès lors que la preuve d'une appropriation frauduleuse ou d'une tentative de vol du plat cuisiné - qui est alléguée - n'est pas rapportée.

Cette circonstance est constitutive d'une faute, qui ne revêt certes pas le caractère de la faute grave, mais qui, s'ajoutant aux agissements fautifs imputables à l'employé en mars et septembre 1994, a constitué pour l'employeur, un motif valable de licenciement, au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, contrairement à l'appréciation donnée à ces faits par les premiers juges.

Il s'ensuit que par application dudit article 2, l'employé n'est pas fondé à obtenir le paiement d'une indemnité de licenciement, le jugement entrepris devant être réformé de ce chef.

En revanche, en l'absence de faute grave prouvée et au regard de son ancienneté dans le travail, celui-ci a droit au paiement d'une indemnité compensatrice de l'inobservation du délai de préavis, outre congés payés sur préavis (article 7 de la loi n° 729 modifiée du 16 mars 1963) et d'une indemnité de congédiement (art. 1 de la loi n° 845 précitée).

Si le licenciement repose sur un motif jugé valable, ainsi qu'il a été dit, les conditions dans lesquelles l'employeur a exercé son droit de rupture des relations de travail, apparaissent en l'espèce fautives et rendent abusif ledit licenciement ; en effet, en invoquant dans la lettre de rupture des agissements expressément qualifiés de tentative de vol sans disposer des éléments de preuve suffisants, l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable ; par ailleurs sa décision de mettre un terme au contrat de travail avec effet immédiat, sans octroyer les moindres préavis ou indemnité de congédiement, manifeste une brusque rupture constitutive d'un abus de droit, même si la décision de licenciement était justifiée au regard des circonstances de la cause ; de sorte que se trouve fondée la demande en dommages-intérêts de l'employé.

Le Tribunal

Considérant les faits suivants :

Licencié le 2 mars 1995 avec effet immédiat sans préavis ni indemnité, M. C. a saisi le Tribunal du travail en vue d'obtenir de son ancien employeur, la Société des Bains de Mer, en abrégé SBM, le paiement d'indemnités de préavis et congés payés sur préavis, d'indemnités de congédiement et de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Par jugement du 28 novembre 1996 auquel il y a lieu de se reporter pour l'exposé des circonstances de la cause, le Tribunal du travail a estimé que le licenciement intervenu n'était pas justifié par une faute grave ou un motif valable et l'a déclaré abusif, en condamnant en conséquence la SBM à payer à M. C. les sommes de :

- 26 542,72 francs à titre de préavis,
- 2 654,27 francs à titre de congés payés (sur préavis),
- 7 962,81 francs à titre d'indemnité de congédiement, avec intérêts de droit à compter du 3 mars 1995,
- 34 505,54 francs à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts de droit à compter du 19 mai 1995,

— et 150 000 francs à titre de dommages-intérêts avec intérêts de droit à compter du jugement ;

Le Tribunal du travail a également ordonné l'exécution provisoire de sa décision ;

Pour statuer ainsi, cette juridiction a d'abord estimé, au vu des éléments de la cause, que M. C., lors de son licenciement, était engagé de façon permanente par la SBM et bénéficiait d'un contrat à durée indéterminée ;

Elle a ensuite rappelé que l'employeur - qui a prononcé le licenciement pour faute grave caractérisée par une tentative de vol d'un plat du jour - doit rapporter la preuve des faits qu'il invoque pour justifier la rupture immédiate du contrat ; Examinant les éléments de la cause, le Tribunal du travail a considéré que la qualification des faits contenue dans la lettre de licenciement ne repose que sur une appréciation subjective peu compréhensible, dans la mesure où le plat litigieux avait été nécessairement commandé par un autre serveur qui n'aurait pas manqué de s'étonner de sa disparition ; il a cependant retenu comme établi de manière objective que la procédure d'enregistrement des commandes n'avait pas été observée par M. C., ce que celui-ci a admis ; le Tribunal a néanmoins considéré que cette omission isolée, émanant d'un employé n'ayant jamais fait l'objet de remarques à ce sujet, ne constitue ni une faute grave, ni un motif valable de rupture, même en présence de lettres antérieurement adressées à l'employé, estimées non « *suffisamment étayées ou représentatives* » ; Il a donc alloué les sommes réclamées, sauf à réduire les montants des indemnités de congédiement et de licenciement ;

Pour octroyer les dommages-intérêts sollicités, le Tribunal du travail a relevé l'atteinte portée à l'honneur et à la réputation de M. C. par le très grave motif invoqué, lequel n'a pu être établi par la SBM ; il a en conséquence alloué des dommages-intérêts tenant compte d'un préjudice « *très lourd sur les plans humain et professionnel* » ;

Le jugement ayant été signifié le 6 janvier 1997, la SBM en a régulièrement relevé appel par l'exploit susvisé du 16 janvier suivant ;

Elle en poursuit l'infirmerie en toutes ses dispositions et demande au Tribunal d'appel de juger que le licenciement est fondé sur une faute grave privative de toutes indemnités ; très subsidiairement, si une telle faute n'était pas retenue, elle considère que la rupture a été prononcée pour « *une cause réelle et sérieuse* » et offre dans ce cas de payer les indemnités allouées par les premiers juges au titre du préavis et congés payés sur préavis, ainsi que la somme de 8 626,65 francs au titre de l'indemnité de congédiement, tout en demandant le sursis à l'exécution provisoire ; Cette ultime demande a toutefois été abandonnée dans le dernier état des écrits judiciaires de la SBM ;

Pour sa part, M. C. conclut à la confirmation du jugement en toutes ses dispositions sauf, éventuellement (sic), à porter à la somme de 9 289,95 francs la somme due à titre d'indemnité de congédiement et à celle de 35 301,82 francs celle due à titre d'indemnité de licenciement ; Dans ses ultimes conclusions, M. C. sollicite bien le paiement de ces sommes ;

Au soutien de leurs prétentions, les parties ont fait valoir des faits, moyens et arguments déjà exposés pour l'essentiel devant les premiers juges ; il n'apparaît donc pas nécessaire de reprendre le détail de ces argumentations, référence étant faite, en tant que de besoin, aux écritures judiciaires échangées ;

La SBM rappelle que M. C. a fait l'objet de deux avertissements écrits avant la décision de licenciement et met en avant le standing de l'établissement du Café de Paris - où travaillait C. - pour en déduire que des prestations irréprochables étaient attendues du personnel ; quant à l'incident du 23 février 1995, à l'origine du licenciement, elle affirme que M. C. n'a pas respecté les procédures de commande de plats et de prise de possession en cuisine desdits plats, en relevant qu'il a fourni sur le moment des explications non crédibles ou contraires à la vérité ; elle se prévaut des attestations qu'elle verse aux débats, qu'elle analyse dans le détail, pour soutenir que les témoignages recueillis, exempts de toute contradiction, établissent la matérialité de la faute grave retenue ; elle constate que M. C. a reconnu l'inobservation de la procédure de commande et affirme que le motif qu'il avance pour tenter de se justifier (présentation du plat à une cliente intéressée) est inexact ;

Elle indique que si M. C. n'avait pas menti lors de l'incident, elle aurait pu reconsidérer sa position, ce qui n'était plus envisageable en définitive compte tenu de l'impossibilité de le maintenir parmi son personnel ;

M. C. se défend pour sa part d'avoir eu l'intention de s'approprier frauduleusement le plat litigieux et considère que la SBM a retenu sans preuve l'hypothèse d'une tentative de vol, ce qui constitue selon lui un faux motif ; il admet seulement avoir commis une erreur en annonçant, au préposé de la cuisine qui l'interrogeait à ce propos, un numéro de table non occupée mais prétend que cette erreur est anodine et ne saurait caractériser une faute grave ; il reconnaît ainsi avoir spontanément pris l'initiative de présenter le plat à la clientèle sans respecter la procédure d'enregistrement des commandes ;

S'agissant des observations antérieures qui lui ont été adressées, M. C. remarque d'abord qu'il a fait l'objet d'une très bonne appréciation par son supérieur le 27 juin 1989 ; Sur le grief contenu dans la lettre du 16 mars 1994, il observe qu'il n'a donné lieu qu'à une « *mise en garde* » compte tenu de l'inconsistance des reproches qui lui étaient faits ;

En ce qui concerne l'avertissement du 20 septembre 1994, il soutient qu'il est infondé ;

En tout état de cause, M. C. estime que ces courriers ne peuvent être pris en considération faute d'être étayés par d'autres éléments de preuve ;

En ce qui concerne son appel incident, M. C. estime que l'indemnité de congédiement doit se calculer sur une ancienneté de 7 ans, tenant compte de la durée du préavis, ou être au moins égale à celle reconnue due par la SBM ;

Quant au montant de l'indemnité de licenciement, il en réclame le paiement sur les mêmes bases qu'en première instance ;

Enfin, sur les dommages-intérêts alloués, il soutient que la SBM a agi avec une légèreté blâmable évidente s'apparentant à une intention de nuire, en invoquant un motif outrageant et injuste ; il affirme avoir subi un grave préjudice pécuniaire et invoque aussi un état dépressif à l'origine de la dégradation de son état de santé ;

Sur quoi,

Attendu que l'appel, qui apparaît avoir été formé dans les délais de la loi, doit être déclaré recevable, comme doit l'être aussi l'appel incident formé par M. C. ;

Attendu qu'embauché comme limonadier au Café de Paris en septembre 1988, M. C. a fait l'objet d'une mise en garde de la part de son directeur le 16 mars 1994, ainsi rédigée :

« Vous manquez de sérieux dans votre travail. Notre clientèle est en droit de prétendre à un service de qualité que, malheureusement, vous êtes dans l'impossibilité d'assurer.

Je vous adresse cette mise en garde en espérant de votre part une amélioration de votre prestation de service.

Dans le cas contraire, je me verrai dans l'obligation de vous donner un avertissement qui sera versé à votre dossier » ;

Que le 20 septembre suivant, ce même directeur lui écrivait :

« Ce jour, mardi 20 septembre, vous avez quitté votre service à 14 heures 30 sans avertir un attaché de direction ou le capitaine responsable de la restauration.

Je ne peux tolérer pareille liberté dans le travail.

De ce fait, je vous adresse un dernier avertissement avant de prendre envers vous d'autres sanctions » ;

Attendu que M. C. n'apparaît pas avoir réagi à la réception de ces courriers, laissant ainsi sérieusement présumer qu'il en admettait le bien-fondé ;

Que la contestation de principe qu'il élève dans la présente instance s'avère tardive en ce qu'elle ne permet plus à l'employeur - ou difficilement - d'établir la réalité des manquements relevés en leur temps, sans alors susciter de protestation de la part de l'intéressé ;

Qu'il doit en être déduit que la SBM administre la preuve, par ces courriers, des fautes commises, à deux reprises au cours de l'année 1994, par M. C. ;

Attendu qu'après la survenance de l'incident du 23 février 1995, la SBM, après l'avoir accusé de tentative de vol, a noté dans la lettre de rupture :

« ... Comme vous avez déjà, dans le passé, fait l'objet d'avertissements de travail, ce dernier incident ne nous permet plus de vous maintenir notre confiance et nous sommes contraints de devoir prononcer à votre encontre une mesure de licenciement à effet immédiat... » ;

Attendu qu'il résulte en conséquence des circonstances ci-dessus relatées que l'employeur a entendu expressément se prévaloir des fautes antérieurement commises par M. C. pour se séparer de lui à l'occasion du dernier incident ;

Attendu à ce propos, que pour les motifs retenus par les premiers juges, le Tribunal d'appel estime ne devoir retenir à l'encontre de l'employé que l'inobservation délibérée de la procédure d'enregistrement des commandes - au demeurant admise par l'intéressé -, dès lors que la preuve d'une appropriation frauduleuse ou d'une tentative de vol du plat cuisiné, telle qu'alléguée par la SBM, n'est pas rapportée en l'état des éléments soumis à l'appréciation de la juridiction ;

Attendu que cette circonstance est constitutive d'une faute, qui ne revêt certes pas le caractère de la faute grave, mais qui, s'ajoutant aux agissements fautifs imputables à M. C. en mars et septembre 1994, a constitué pour l'employeur, par la répétition des faits, un motif valable de licenciement, au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, contrairement à l'appréciation donnée à ces faits par les premiers juges ;

Attendu qu'il s'ensuit que par application dudit article 2, M. C. n'est pas fondé à obtenir le paiement d'une indemnité de licenciement, le jugement entrepris devant être réformé de ce chef ;

Attendu en revanche qu'en l'absence de faute grave prouvée et au regard de l'ancienneté de M. C. dans le travail, celui-ci a droit au paiement d'une indemnité compensatrice de l'inobservation du délai de préavis, outre congés payés sur préavis (article 7 de la loi n° 729, modifiée, du 16 mars 1963) et d'une indemnité de congédiement (article 1 de la loi n° 845 précitée) ;

Que la somme de 8 626,65 francs offerte à ce dernier titre, sur la base d'un calcul correctement effectué par la SBM et qu'il y a lieu d'entériner, doit donc être allouée à M. C., de même que les sommes justement réclamées par lui au titre des indemnités de préavis et congés payés sur préavis ;

Attendu que les intérêts de droit octroyés sur ces sommes par les premiers juges ne sauraient être calculés à compter du jour du licenciement, mais doivent être alloués à partir de la demande en justice (19 mai 1995) valant seule mise en demeure de payer ;

Attendu, sur les dommages-intérêts réclamés, que si le licenciement repose sur un motif jugé valable - ainsi qu'il a été dit -, les conditions dans lesquelles l'employeur a exercé son droit de rupture des relations de travail apparaissent en l'espèce fautives et rendent abusif ledit licenciement ;

Qu'en effet, en invoquant dans la lettre de rupture des agissements expressément qualifiés de tentative de vol sans disposer des éléments de preuve suffisants, la SBM a fait preuve d'une légèreté blâmable ; que par ailleurs, sa décision de mettre un terme au contrat de travail avec effet immédiat, sans octroyer les moindres préavis ou indemnité de

congédiement, manifeste une brusque rupture constitutive d'un abus de droit, même si la décision de licenciement était justifiée au regard des circonstances de la cause ;

Attendu que les éléments fournis pour l'évaluation du préjudice subi par M. C. tels que soumis à l'appréciation du Tribunal d'appel commandent de réduire à 100 000 francs le montant des dommages-intérêts devant être alloués à son bénéficiaire, avec intérêts au taux légal à compter de la date du jugement du Tribunal du travail ;

Attendu que la SBM, qui succombe pour l'essentiel, doit supporter les dépens de première instance et d'appel ;

PAR CES MOTIFS, et ceux non contraires des premiers juges,

Le Tribunal,

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

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Réformant pour partie le jugement entrepris du 28 novembre 1996,

Juge que le licenciement de M. C. par la société anonyme monégasque dénommée Société des Bains de Mer est justifié par un motif valable privatif de l'indemnité de licenciement ;

Le déclare toutefois abusif en raison des conditions d'exercice de son droit de rupture par la Société des Bains de Mer ;

Constate que M. C. n'a pas commis de faute grave ;

Condamne en conséquence la Société des Bains de Mer à payer à M. C., avec intérêts au taux légal à compter du 19 mai 1995 :

- la somme de 26 542,72 francs à titre de préavis,
- la somme de 2 654,27 francs à titre de congés payés sur préavis,
- la somme de 8 626,65 francs à titre d'indemnité de congédiement ;

La condamne par ailleurs à lui payer la somme de 100 000 francs à titre de dommages-intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du 28 novembre 1996 ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

M. Narmino près. ; Mme Le Lay prem. subst. Proc. Gén. ; Mes Escaut, Pastor av. déf. ; Rieu av. bar. de Nice.

Note

Ce jugement infirme parte in qua la décision du Tribunal du travail du 28 novembre 1996.