

Tribunal de première instance, 22 mars 2001, S. c/ Société des Bains de Mer

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	22 mars 2001
<i>IDBD</i>	26848
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Pouvoir disciplinaire ; Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-premiere-instance/2001/03-22-26848>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Tribunal du travail

Demande subsidiaire formée en dehors du préliminaire de conciliation - Exception d'irrecevabilité non soulevée in limine litis - Recevabilité de cette demande

Procédure civile

Demande nouvelle en cause d'appel - Irrecevabilité (CPC, art. 431) (1)

Contrat de travail

Pouvoir disciplinaire de l'employeur - Rétrogradation de l'employé de jeux se préparant à des tricheries - Sanction valable, non discriminatoire, non abusive - Rejet de la demande de réintégration

Résumé

Ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 9 juin 1997, G.-L. S. a attiré, par devant le bureau de jugement du Tribunal du travail, son employeur, la SBM, en vue d'obtenir l'annulation de la sanction disciplinaire dont il a fait l'objet, caractérisée par une rétrogradation dans son emploi, la réintégration de son emploi d'employé de jeux échelon C, l'octroi de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Les premiers juges, bien que saisis d'une demande subsidiaire tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, n'ont statué que sur la demande principale d'annulation de la sanction et de réintégration.

Par ailleurs, en cause d'appel G.-L. S. forme, outre cette demande qualifiée de subsidiaire également une autre demande infiniment subsidiaire tendant à l'octroi de l'indemnité de congédiement.

Or, il apparaît qu'aucune de ces demandes n'a fait l'objet du préliminaire de conciliation conformément à ce que prévoit la loi n° 446 du 16 mai 1946 ; d'autre part, il résulte de l'article 431 du Code de procédure civile qu'aucune demande nouvelle ne peut être formée en cause d'appel, à moins qu'il ne s'agisse de compensation ou qu'elle ne soit la défense à l'action principale, ce qui n'est pas le cas desdites demandes.

Cependant, seule l'irrecevabilité de la demande d'indemnité de congédiement formée pour la première fois en cause d'appel peut être constatée, étant en effet observé que la SBM n'a pas soulevé in limine litis l'exception d'irrecevabilité de la première demande subsidiaire devant le Tribunal du travail et a accepté le débat au fond.

Tout employeur dispose du pouvoir disciplinaire l'autorisant à sanctionner le comportement fautif d'un salarié.

Il a été établi, par une procédure pénale clôturée à son égard par une ordonnance de non-lieu, que G.-L. S. qui exerçait les fonctions d'employé de jeux américains premier échelon C, avait participé à diverses réunions préparatoires destinées à mettre au point un système de manipulation frauduleuse de cartes et à détourner des gains avec la complicité de certains joueurs. Par sanction disciplinaire la SBM a décidé de ne plus le maintenir dans ses fonctions d'employé de jeux et de l'affecter au service de l'environnement, pour y exercer les fonctions de garde-jardins.

En effet, en l'état de ce comportement gravement déloyal, la SBM avait nécessairement perdu la confiance mise en G.-L. S..

Il ne saurait être reproché à la SBM d'avoir voulu éviter le maintien de son employé dans la salle des jeux américains, impliquant le contact avec la clientèle et le maniement de sommes d'argent.

Si G.-L. S. évoque l'attitude discriminatoire de la SBM il ne justifie d'aucun abus de droit ou détournement de pouvoir commis par son employeur dans l'exercice de ses fonctions disciplinaires, alors que les pièces produites suffisent à démontrer que le cas des autres employés a été examiné et que des sanctions ont été prises.

Le Tribunal du travail a dès lors fort justement apprécié que la mesure disciplinaire était valable et nullement abusive.

Le Tribunal,

Attendu que statuant dans l'instance opposant G.-L. S. à la société anonyme monégasque Société des Bains de Mer (ci-après SBM) son employeur, le Tribunal du travail suivant jugement du 25 février 1999 auquel il y a lieu de se référer pour plus ample exposé des faits de la procédure, a dit et jugé que la mesure disciplinaire prise par la SBM à l'égard de G.-L. S. était fondée et ne revêtait aucun caractère abusif et débouté en conséquence ce salarié de l'ensemble de ses demandes ;

Attendu que suivant exploit du 19 mars 1999, G.-L. S. a régulièrement interjeté appel de ce jugement signifié le 12 mars 1999, à l'effet de voir :

À titre principal :

- prononcer l'annulation de la sanction disciplinaire du 27 février 1997,

- ordonner sa réintégration dans son emploi d'employé des jeux, échelon C, sous peine d'une astreinte de mille francs (1 000 francs) par jour de retard à compter de la décision à intervenir,
- condamner la SBM à lui payer le salaire correspondant à la qualification d'employé des jeux échelon C pour la période du 27 février 1997 jusqu'à la date de la réintégration effective,
- condamner la SBM à régulariser les bulletins de salaires pour la période correspondante sous peine d'une astreinte de 1 000 francs par jour de retard à compter de la décision à intervenir,
- condamner la SBM à lui payer les intérêts de droit sur le montant des salaires impayés à compter du jour de la demande jusqu'à parfait paiement,
- condamner la SBM à lui payer la somme de cent mille francs (100 000 francs) à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral,

À titre subsidiaire :

- constater que sa rétrogradation constitue une rupture du contrat de travail le liant à la SBM imputable à l'employeur,
- constater que cette rétrogradation est abusive et injustifiée,
- requalifier cette rétrogradation en licenciement abusif ;

en conséquence,

- condamner la SBM à lui payer la somme de 1 000 000 francs de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

À titre infiniment subsidiaire :

- constater que sa rétrogradation constitue une rupture du contrat de travail le liant à la SBM imputable à l'employeur ;

en conséquence,

- condamner la SBM à lui payer les indemnités de congédiement prévues par la convention collective des employés des jeux ;

Attendu qu'au soutien de son appel, G.-L. S. rappelle les circonstances ayant entouré sa rétrogradation :

Embauché le 17 janvier 1984 par la SBM en qualité d'employé des jeux, il a été inculpé en 1996 par le juge d'instruction pour complicité de tricherie sur les jeux et fut alors suspendu de ses fonctions le 16 septembre 1996 dans l'attente de l'aboutissement de la procédure judiciaire ;

Après qu'une ordonnance de non-lieu ait été rendue à son profit le 16 décembre 1996 et que le gouvernement ait rétabli l'agrément lui permettant d'exercer ses fonctions, la SBM lui notifiait le 27 février 1997 son affectation au poste de garde-jardins au service de l'environnement, cette rétrogradation valant sanction disciplinaire ;

Attendu qu'à l'appui de sa demande d'annulation de cette sanction et de réintégration, G.-L. S. fait valoir pour l'essentiel :

- qu'en 13 années de fonctions, la SBM n'a jamais eu à se plaindre de ses services d'ordre professionnel,
- qu'en dépit de la décision de non-lieu, la SBM a procédé à sa rétrogradation dans des fonctions moins prestigieuses avec une diminution notable de son salaire,
- qu'une telle mesure excède selon lui le pouvoir normal de gestion et de direction de l'employeur, dès lors qu'il ne lui est rien reproché au titre de son travail,
- que l'employeur a d'ailleurs fait preuve de discrimination en ne traitant pas tous les salariés concernés de la même façon,
- que si la perte de confiance se trouvait établie, la SBM n'en a pas tiré toutes les conséquences puisqu'il n'a pas été licencié,
- qu'en réalité, la SBM tente de l'inviter à démissionner pour trouver un emploi plus rémunérateur et agit de la sorte en fraude de ses droits ;

Que G.-L. S. s'estime dès lors fondé en sa demande de réintégration et entend subsidiairement voir prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur et qualifier cette résiliation de licenciement avec toutes conséquences de droit ;

Attendu que la SBM entend pour sa part voir confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail et conclut à l'irrecevabilité des demandes subsidiaires et « *infiniment subsidiaires* » présentées par G.-L. S., lesquelles n'ont pas été soumises au bureau de conciliation mais ont été formées pour la première fois devant le juge du fond ;

Que se référant sur le fond aux déclarations de G.-L. S. devant le juge d'instruction et la commission disciplinaire, la SBM constate que ce salarié reconnaît avoir menti plusieurs fois et avoir participé à au moins une séance de manipulation aux fins de tricherie tenue chez P. ;

Qu'en outre, la lecture des autres dépositions concernant l'attitude de G.-L. S. démontre, selon la SBM, que la mutation de ce salarié dans un service extérieur devenait indispensable ; qu'il est à cet égard précisé par l'intimée que non seulement G.-L. S. a caché les faits de tricherie qui allaient se dérouler, mais qu'il a également participé au commencement d'exécution de ceux-ci ;

Que c'est ce comportement fautif que la commission de discipline a sanctionné selon la SBM avec une certaine clémence, dès lors que l'attitude de G.-L. S. aurait pu justifier une mesure de licenciement ;

Que l'employeur en déduit la légitimité et la validité formelle de la mutation intervenue et s'oppose à toute réintégration de G.-L. S. ;

Attendu que l'appelant fait valoir aux termes de nouveaux écrits judiciaires :

- que ses occupations personnelles n'intéressent pas la SBM qui c'est à tort immiscée dans sa vie privée ;
- que son attitude au cours de la procédure d'instruction et les mensonges proférés relèvent de sa stratégie de défense et ne concernent pas la SBM ;
- que les nommés T. et A. n'ont pas subi le même sort disciplinaire que lui, alors que leur implication était identique, en sorte que la SBM devra se voir enjoindre de produire les dossiers de tous les salariés qu'elle a continué à employer après la révélation des faits de tricherie ;
- qu'un arrêt très récent de la Cour de cassation du 26 janvier 2000 vient rappeler que « *l'allégation d'une perte de confiance dans la lettre de licenciement ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis* », en sorte que la perte de confiance ne saurait caractériser un motif légitime de rétrogradation ;

Attendu que la SBM, reprenant l'essentiel de son argumentation, précise quant à son exception d'irrecevabilité que la demande d'un million de francs de dommages-intérêts apparaît nouvelle par application des dispositions de l'article 431 du Code de procédure civile et doit être déclarée irrecevable ; que la loi n° 446 du 16 mai 1946 impose de surcroît un préliminaire de conciliation pour chaque demande, en sorte que la demande subsidiaire est irrecevable en la forme ;

Que de la même manière, la demande « *infiniment subsidiaire* » en paiement d'indemnités de congédiement n'a été formée pour la première fois qu'en cause d'appel et apparaît également irrecevable ;

Que s'agissant de la jurisprudence évoquée par l'appelant, la SBM observe que la décision de la Cour de cassation française ne saurait s'imposer à l'autorité judiciaire monégasque, alors que le motif retenu à l'appui de la rétrogradation n'était pas une vague perte de confiance mais la « *résultante de manquements constitutifs d'une faute professionnelle grave* » ;

Qu'en ce qui concerne enfin l'exercice de son pouvoir disciplinaire, la SBM indique qu'elle n'a commis aucun détournement de pouvoir ni abus de droit en sanctionnant différemment des salariés fautifs ;

Sur ce :

Attendu que l'appel interjeté par G.-L. S., régulièrement formé dans les délais légaux, doit être déclaré recevable ;

En la forme :

Attendu qu'il convient de déterminer si les demandes qualifiées de subsidiaires et infiniment subsidiaires par G.-L. S. sont ou non nouvelles ;

Attendu qu'il résulte des pièces de la procédure qu'ensuite « *d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 9 juin 1997, enregistré, G.-L. S. a attiré, par-devant le bureau de jugement du Tribunal du travail, pour l'audience du 3 juillet 1997, son employeur, la société anonyme monégasque Société des Bains de Mer, en vue d'obtenir paiement de :*

- Annulation de la sanction disciplinaire du 27 février 1997,
- Réintégration dans son emploi d'employé de jeux, échelon C,
- Rappel de salaire entre le 27 février 1997 et la date de sa réintégration effective,
- Régularisation des bulletins de paie,
- Intérêts de droit à compter du jour de la demande jusqu'à parfait paiement,
- Préjudice moral : cent mille francs (100 000,00 Frs) » ;

Attendu que les premiers juges, bien que saisis d'une demande subsidiaire tendant à l'octroi de 1 000 000 francs à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, n'ont statué que sur la demande principale d'annulation de la sanction et réintégration ;

Attendu, par ailleurs, qu'en cause d'appel G.-L. S. forme, outre cette même demande qualifiée de subsidiaire, également une autre demande infiniment subsidiaire tendant à l'octroi de l'indemnité de congédiement ;

Attendu, d'une part, qu'aucune de ces demandes n'a fait l'objet du préliminaire de conciliation conformément à ce que prévoit la loi 446 du 16 mai 1946 ; qu'il résulte d'autre part des dispositions de l'article 431 du Code de procédure civile qu'aucune demande nouvelle ne peut être formée en cause d'appel, à moins qu'il ne s'agisse de compensation ou qu'elle ne soit la défense à l'action principale, ce qui n'est pas le cas desdites demandes ;

Attendu cependant que seule l'irrecevabilité de la demande d'indemnité de congédiement formée pour la première fois en cause d'appel peut être constatée, étant en effet observé que la SBM n'a pas soulevé in limine litis l'exception d'irrecevabilité de la première demande subsidiaire devant le Tribunal du Travail et a accepté le débat au fond ;

Au fond :

Attendu qu'il est constant - et non contesté au demeurant - que tout employeur dispose du pouvoir disciplinaire l'autorisant à sanctionner le comportement fautif d'un salarié ;

Attendu que G.-L. S. - embauché en 1984 par la SBM - exerçait les fonctions d'employé des jeux américains premier échelon C ;

Qu'en suite d'une procédure pénale, ayant abouti en ce qui le concerne à une décision de non-lieu, il était établi que cet employé avait participé à diverses réunions préparatoires destinées à mettre au point un système de manipulation frauduleuse de cartes et à détourner des gains avec la complicité de certains joueurs ;

Attendu que G.-L. S. faisait l'objet d'une sanction disciplinaire ensuite de la décision de la commission du personnel du 25 février 1997 dont le procès-verbal est ainsi rédigé :

« Attendu que Monsieur S. a eu au cours du deuxième trimestre 1996, un comportement non conforme aux obligations mises à la charge d'un employé, ces manquements, récemment révélés à son employeur et constitutifs d'une faute professionnelle grave, étant susceptibles de lui provoquer un important préjudice, en donnant lieu à des interprétations fâcheuses de nature à porter atteinte à la réputation de la société et à la dignité de la profession,

Attendu qu'en conséquence, la Société des Bains de Mer a perdu toute confiance en M. S. dans l'exercice de sa fonction d'employé de jeux, cette perte de confiance étant exclusivement imputable au comportement fautif de l'intéressé.

Attendu que la SBM estime donc être dans l'impossibilité totale de maintenir ledit employé dans ses fonctions d'employé de jeux.

Il est décidé : à compter du 1er mars 1997, M. S. sera affecté au service de l'environnement, pour y exercer les fonctions de garde-jardins, et sera classé, à cet effet, dans la grille du Personnel des Services Intérieurs et Extérieurs, avec le salaire de l'emploi » ;

Attendu que G.-L. S. reproche à la SBM d'avoir motivé sa décision de rétrogradation sur une simple perte de confiance trop vague pour justifier même un licenciement, et dans des conditions discriminatoires par rapport à d'autres employés ;

Attendu qu'il est cependant avéré que cet employé des jeux - s'il n'a commis aucune infraction pénale - n'en a pas moins profité de ses connaissances professionnelles et de sa position d'employé de jeux pour participer à des manœuvres préparatoires dont le but était de commettre des tricheries au détriment de la SBM elle-même ;

Qu'une telle attitude n'est pas conforme aux obligations mises à la charge d'un employé des jeux et caractérise une faute qui ne doit pas nécessairement être réalisée sur le lieu du travail pour être qualifiée de professionnelle ;

Attendu qu'en l'état de ce comportement gravement déloyal, la SBM a nécessairement perdu la confiance mise en G.-L. S. et il ne saurait lui être reproché d'avoir voulu éviter le maintien de son employé dans la salle des jeux américains, impliquant le contact avec la clientèle et le maniement de sommes d'argent ;

Attendu, enfin, que si G.-L. S. évoque l'attitude discriminatoire de la SBM, il ne justifie d'aucun abus de droit ou détournement de pouvoir commis par son employeur dans l'exercice de ses fonctions disciplinaires, alors que les pièces produites suffisent à démontrer que le cas des autres employés cités a été examiné et que des sanctions ont été prises ;

Qu'à cet égard, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de production des dossiers des salariés formulée par G.-L. S. ;

Attendu que le Tribunal du travail a dès lors fort justement apprécié - par des motifs pertinents qu'adopte la juridiction d'appel - que la mesure disciplinaire était valable et nullement abusive ;

Que la décision des premiers juges doit dès lors être confirmée en ce que G.-L. S. a été débouté de l'ensemble de ses demandes, du moins en ce qu'elles procédaient des conséquences de la demande d'annulation de la sanction et de réintégration ;

Attendu, s'agissant de la demande subsidiaire tendant à la requalification de la mesure de réintégration, que s'il est loisible à la juridiction du travail de qualifier la rupture d'un contrat de travail, ce n'est que pour autant qu'il a été mis un terme à la relation de travail ; qu'en l'espèce, si G.-L. S. avait démissionné ou simplement quitté son poste en suite de la rétrogradation dont il a fait l'objet, il aurait pu le cas échéant demander aux juridictions de dire que l'initiative de cette rupture ne lui était pas imputable mais devait s'analyser en un licenciement ;

Qu'en l'occurrence, force est cependant de constater que G.-L. S. poursuit sa relation de travail avec la SBM, en sorte qu'aucune rupture de contrat ne doit faire l'objet d'une qualification, seule une mesure disciplinaire valable et fondée produisant en l'espèce ses effets ;

Attendu que G.-L. S. doit en conséquence être également débouté de ce chef de demande ;

Et attendu que les dépens d'appel doivent être mis à la charge de G.-L. S. par application de l'article 231 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Et ceux des premiers juges,

Le Tribunal statuant comme juridiction d'appel du Tribunal du travail,

- Déclare recevable l'appel formé par G.-L. S. à l'encontre du jugement rendu le 25 février 1999 par le Tribunal du Travail ;
- Faisant partiellement droit à l'exception d'irrecevabilité soulevée par la SBM, déclare irrecevable la demande d'indemnité de congédiement formée par G.-L. S. ;
- Confirme le jugement du Tribunal du Travail en ce qu'il a déclaré fondée et dépourvue d'abus la mesure disciplinaire prise par la SBM, débouté G.-L. S. des fins de sa demande principale et l'a condamné au dépens de l'instance ;
- Déboute G.-L. S. des fins de sa demande subsidiaire tendant à voir qualifier de licenciement abusif la rétrogradation intervenue.

M. Narmino prés. ; Mlle Le Lay prem. subst. proc. gén. ; Mes Pastor, Escaut av. déf. ; Lods av. bar. de Grasse.

Note

Cette décision confirme le jugement du Tribunal du travail du 25 février 1999.