

Tribunal de première instance, 9 juin 2005, SBM SAM c/ N.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	9 juin 2005
<i>IDBD</i>	27206
<i>Matière</i>	Civile
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-premiere-instance/2005/06-09-27206>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Licenciement - Motifs valables : messages répétés de l'employé à caractère outrancier excédant les limites communément admises en matière de liberté d'expression et d'opinion de nature à générer un trouble dans l'entreprise - Rupture brutale, abusive d'où octroi au licencié de l'indemnité de congédiement, de l'indemnité de préavis et du treizième mois et dommages intérêts pour préjudice moral

Liberté d'opinion et d'expression

Garantie par le pacte international relatif aux droits civils et politiques fait à New York le 16 décembre 1966, rendu exécutoire à Monaco par ordonnance souveraine du 12 février 1998 - Limites en la matière : écrits injurieux empreints d'une connotation xénophobe et antisémite

Résumé

Il s'induit des circonstances de fait de l'espèce que M. N. a été embauché le 12 décembre 1990 par la société SBM en qualité de caviste et fut licencié de cet emploi au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception du 17 septembre 2002 ainsi libellé :

« Monsieur,

Le 11 septembre 2002, la société a décidé de s'associer à la minute de silence prévue en Principauté à 15 heures.

Cette décision a été transmise à l'ensemble des salariés de l'entreprise par M. L., directeur général, par courrier électronique.

Vous avez dans un premier temps (14 h 20) répondu à M. L. le courrier électronique suivant » En souvenir du peuple Afghane et Palestinien une journée de deuil sera effectuée « puis estimant sans doute que votre désaccord n'était pas assez public vous avez, par un nouveau courrier électronique à 14 h 22 adressée à M. L. avec copie à l'ensemble du personnel, précisé :

» Je n'ai pas le temps de m'arrêter surtout pour le peuple américain et juif «.

Vous avez confirmé ce courrier électronique à 14 h 23 aux mêmes destinataires par le courrier électronique suivant : » Je n'ai pas le temps de m'arrêter surtout pour le peuple américain et juif vive les peuples libres et vive la France «.

Pour éviter toute dérive supplémentaire, nous avons alors pris la décision de vous mettre en mise à pied conservatoire dans l'attente de notre décision définitive.

Votre insubordination caractérisée et la publicité interne que vous avez voulu lui donner nous conduisent à vous notifier la rupture de votre contrat pour faute grave ;

Il est en effet constant qu'aux termes d'un courrier électronique du 11 septembre 2002 (12 h 06), B. L., directeur général de la SBM, » invitait « le personnel de la SBM et de ses associés partenaires » en union avec le peuple américain si tragiquement éprouvé le 11 septembre 2001 et en témoignage de souvenir et de la solidarité «, à respecter une minute de recueillement, un an après le drame ;

Il ne serait en premier lieu être reproché à M. N. de n'avoir pas déféré à l'invitation de son employeur, étant, d'une part, observé que le courrier émanant de B. L. n'était pas libellé sous la forme d'une » injonction « dont le non-respect aurait pu être fautif et, d'autre part, précisé que le droit à la liberté d'opinion et de conviction de tout individu est garanti par le pacte international relatif aux droits civils et politiques fait à New York le 16 décembre 1966, rendu exécutoire à Monaco par ordonnance souveraine du 12 février 1998 ;

En revanche, ainsi que l'ont justement relevé les premiers juges, le droit qu'avait M. N. d'aviser de sa position de refus tant son directeur que les employés de la SBM ne pouvait justifier l'envoi des trois messages électroniques, en particulier les deux courriers diffusés à 14 h 22 et 14 h 23, lesquels apparaissent très excessifs, injurieux et empreints d'une connotation xénophobe et antisémite ;

De tels messages au caractère outrancier et largement diffusés excèdent largement les limites communément admises en matière de liberté d'opinion et d'expression ;

Une telle attitude provocatrice est susceptible de créer une polémique inutile au sein de l'entreprise étant de nature à générer un trouble évident, en sorte que l'employeur a pu légitimement perdre toute confiance envers son employé ;

Au regard des agissements critiquables de M. N. - dont les premiers juges ont eux-mêmes relevé qu'ils portaient atteinte à la » dignité universelle des personnes « - le motif du licenciement apparaît valable, la juridiction d'appel estimant qu'une seule mesure disciplinaire n'aurait pas été adaptée pour sanctionner de tels débordements ;

En revanche la rupture immédiate du contrat de travail par la SBM n'apparaît pas légitime, la faute commise ne présentant pas un degré de gravité tel que la présence du salarié dans les locaux de l'entreprise ait été rendue impossible pendant la durée limitée du préavis ;

En application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968, M. N. peut donc, à défaut de faute grave retenue à son encontre, mais en présence d'un motif valable de rupture, prétendre à l'octroi de l'indemnité de congédiement dont le montant de 1 305,85 euros n'apparaît pas contesté, sans pouvoir en revanche prétendre à l'indemnité de licenciement ;

En outre, il est également en droit d'obtenir l'indemnité de préavis de 2 611,70 euros et 261,17 euros au titre de congés payés sur préavis, conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ;

Le montant de l'indemnité de treizième mois lui revenant n'ayant pas été contesté en cause d'appel, la somme de 1 197 euros allouée en première instance de ce chef doit être confirmée ;

En dépit du caractère valable du motif de rupture, l'employeur apparaît avoir agi avec une précipitation excessive en excluant brutalement de l'entreprise M. N. ;

Les conditions de ce licenciement immédiat apparaissent abusives compte tenu de sa brutalité qui n'a pu manquer de causer à M. N. un préjudice moral ;

Une somme de 5 000 euros apparaît devoir compenser le préjudice moral ainsi subi, eu égard aux éléments d'appréciation dont le Tribunal d'appel dispose ;

Les dépens de première instance et d'appel devront, compte tenu de la succombance respective des parties, être partagés par moitié entre elles.

Le Tribunal,

Considérant les faits suivants :

Le Tribunal du travail, saisi de l'instance opposant M. N. à son ancien employeur la Société des Bains de mer et du Cercle des Étrangers (ci-après SBM) a, suivant jugement du 1er avril 2004, disposé comme suit :

Dit que le licenciement de M. N. par la SBM ne repose ni sur une faute grave, ni sur un motif valable,

Dit en outre que cette mesure revêt un caractère abusif,

Condamne en conséquence la SBM à payer à M. N. les sommes suivantes :

- 2 611,70 euros nets (soit 3 079,46 euros bruts), (deux mille six cent onze euros et soixante dix centimes nets), à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 261,17 euros nets (soit 307,94 euros bruts), deux cent soixante et un euros et dix sept centimes nets), au titre des congés payés sur le préavis,

- 1 197 euros (mille cent quatre vingt dix sept euros) représentant le montant, prorata temporis, de l'indemnité de treizième mois lui revenant,

- 1 305,85 euros (mille trois cent cinq euros et quatre vingt cinq centimes), à titre d'indemnité de congédiement,

- 3 427,91 euros (trois mille quatre cent vingt sept euros et quatre vingt onze centimes), à titre d'indemnité de licenciement,

- 10 000 euros (dix mille euros), à titre de dommages-intérêts,

Condamne la SBM aux entiers dépens » ;

Suivant exploit d'assignation du 13 mai 2004, la SBM a régulièrement interjeté appel de ce jugement signifié le 3 mai précédent dont elle sollicite la réformation totale en demandant qu'il soit dit et jugé que le licenciement n'était pas abusif, compte tenu de la faute grave commise par M. N. ;

Au soutien de son appel, la SBM fait valoir :

- que son directeur avait demandé aux employés de s'associer à la minute de silence décidée par les hautes instances de la Principauté de Monaco le 11 septembre 2002 à la mémoire des attentats perpétrés un an plus tôt aux États-Unis d'Amérique,

- que M. N., non seulement ne s'y est pas associé mais a diffusé un écrit par courrier (e-mail) à l'intention de l'entreprise à l'effet de manifester son désaccord,

- qu'une telle « tribune politique » ouverte par cet employé au sein de l'entreprise, outre son caractère inqualifiable, caractérise le délit d'incitation au racisme,

- que l'argumentation des premiers juges apparaît contradictoire en ce qu'ils ont reconnu la gravité des faits mais n'en ont pas tiré les conséquences logiques,

- qu'en définitive, M. N. a commis une faute grave en jetant le trouble dans l'entreprise par le biais de deux courriels antisémites qu'il a adressés à l'ensemble des employés,

- qu'en revanche, aucune légèreté ne saurait être imputée à la SBM qui n'a nullement abusé de son droit de rupture en l'espèce ;

M. N. entend pour sa part voir :

Débouter la SBM des fins de son appel et le dire infondé, sauf à avoir tels égards que de droit pour la motivation figurant au premier paragraphe de la page 9 de ladite décision,

Confirmer en toutes ses dispositions le jugement du Tribunal du travail en date du 1er avril 2004, excepté en ce qui concerne les dommages-intérêts,

Le réformant partiellement de ce chef, condamner la SBM à lui payer 15 660 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif « ;

M. N. soutient pour sa part :

- que le texte diffusé par la direction de la SBM n'était pas une simple invitation mais exprimait un parti-pris susceptible de générer des opinions divergentes,
- que le droit de chacun à la liberté d'expression lui permettait de diffuser ses idées et son avis par tout moyen de son choix,
- que le licenciement infligé est sans commune proportion avec cette prise de position qui fut de surcroît un « incident unique » et fut à tort qualifié d' « insubordination » ;
- que les circonstances de cette rupture, avec mise à pied immédiate, révèlent un abus de droit de la part de la SBM qui a exclu brutalement M. N. de son travail,
- qu'en égard au préjudice qui en est pour lui résulté et à la dégradation brutale de son état de santé (hospitalisation au Centre Hospitalier Princesse Grace en psychiatrie), le montant des dommages-intérêts doit être porté à la somme de 15 660 euros ;

En réplique, la SBM observe notamment :

- qu'en réponse à l'invitation de son employeur, M. N. a réagi très brutalement et de façon agressive au moyen de divers courriels : le premier adressé au directeur général à 14 heures, les deux suivants à 14 h 22 et 14 h 23 à ce même directeur et à l'ensemble du personnel SBM,
- que cette attitude « allant crescendo », il était urgent pour la SBM d'y mettre fin et une mise à pied immédiate était décidée à titre « conservatoire » pour faire cesser son excès,
- que la SBM a été contrainte d'envisager le licenciement, non pas parce que M. N. a refusé de respecter la minute de silence qui avait été suggérée par sa direction, traduisant ainsi une opinion personnelle distincte, ce qui était son droit, mais pour avoir de façon réitérée et outrancière, non seulement exprimé publiquement son insubordination, mais également pour avoir pris à parti l'ensemble du personnel de la SBM en diffusant ces messages électroniques, le prenant à témoin de son différend, ouvrant ainsi une tribune politique,
- qu'une telle attitude, mûrement réfléchie et répétée, ne procède pas d'une impulsion maladroite mais caractérise une faute grave ayant justifié la mise à pied immédiate de cet employé ;

Sur ce,

Attendu qu'il s'induit des circonstances de fait de l'espèce que M. N. a été embauché le 12 décembre 1990 par la société SBM en qualité de caviste et fut licencié de cet emploi au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception du 17 septembre 2002 ainsi libellé :

Monsieur,

Le 11 septembre 2002, la société a décidé de s'associer à la minute de silence prévue en Principauté à 15 heures.

Cette décision a été transmise à l'ensemble des salariés de l'entreprise par M. L., directeur général, par courrier électronique.

Vous avez dans un premier temps (14 h 20) répondu à M. L. le courrier électronique suivant « En souvenir du peuple afghan et palestinien une journée de deuil sera effectuée », puis estimant sans doute que votre désaccord n'était pas assez public vous avez par un nouveau courrier électronique à 14 h 22 adressé à M. L. avec copie à l'ensemble du personnel, précisé :

Je n'ai pas le temps de m'arrêter surtout pour le peuple américain et juif ».

Vous avez confirmé ce courrier électronique à 14 h 23 aux mêmes destinataires par le courrier électronique suivant : « Je n'ai pas le temps de m'arrêter surtout pour le peuple américain et juif vive les peuples libres et vive la France ».

Pour éviter toute dérive supplémentaire, nous avons alors pris la décision de vous mettre en mise à pied conservatoire dans l'attente de notre décision définitive.

Votre insubordination caractérisée et la publicité interne que vous avez voulu lui donner nous conduisent à vous notifier la rupture de votre contrat pour faute grave « ;

Attendu qu'il est en effet constant qu'aux termes d'un courrier électronique du 11 septembre 2002 (12 h 06), B. L., directeur général de la SBM, « invitait « le personnel de la SBM et de ses associés partenaires » en union avec le peuple américain si tragiquement éprouvé le 11 septembre 2001 et en témoignage de souvenir et de solidarité », à respecter une minute de recueillement, un an après le drame ;

Attendu qu'il ne saurait en premier lieu être reproché à M. N. de n'avoir pas déféré à l'invitation de son employeur, étant, d'une part, observé que le courriel émanant de B. L. n'était pas libellé sous la forme d'une « injonction » dont le non-respect aurait pu être fautif et, d'autre part, précisé que le droit à la liberté d'opinion et de conviction de tout individu est

garanti par le pacte international relatif aux droits civils et politiques fait à New York le 16 décembre 1966, rendu exécutoire à Monaco par ordonnance souveraine du 12 février 1998 ;

Attendu en revanche, qu'ainsi que l'ont justement relevé les premiers juges, le droit qu'avait M. N. d'aviser de sa position de refus tant son directeur que les employés de la SBM ne pouvait justifier l'envoi des trois messages électroniques, en particulier les deux courriels diffusés à 14 h 22 et 14h 23, lesquels apparaissent très excessifs, injurieux et empreints d'une connotation xénophobe et antisémite ;

Attendu que de tels messages au caractère outrancier et largement diffusés excèdent largement les limites communément admises en matière de liberté d'opinion et d'expression ;

Attendu qu'une telle attitude provocatrice et susceptible de créer une polémique inutile au sein de l'entreprise était de nature à générer un trouble évident, en sorte que l'employeur a pu légitimement perdre toute confiance envers son employé ;

Attendu qu'au regard des agissements critiquables de M. N. - dont les premiers juges ont eux-mêmes relevé qu'ils portaient atteinte à la « dignité universelle des personnes » - le motif du licenciement apparaît valable, la juridiction d'appel estimant qu'une seule mesure disciplinaire n'aurait pas été adaptée pour sanctionner de tels débordements ;

Attendu en revanche que la rupture immédiate du contrat de travail par la SBM n'apparaît pas légitime, la faute commise ne présentant pas un degré de gravité tel que la présence du salarié dans les locaux de l'entreprise ait été rendue impossible pendant la durée limitée du préavis ;

Attendu qu'en application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968, M. N. peut donc, à défaut de faute grave retenue à son encontre, mais en présence d'un motif valable de rupture, prétendre à l'octroi de l'indemnité de congédiement dont le montant de 1 305,85 euros n'apparaît pas contesté, sans pouvoir en revanche prétendre à l'indemnité de licenciement ;

Qu'en outre, il est également en droit d'obtenir l'indemnité de préavis de 2 611,70 euros et 261,17 euros au titre des congés payés sur préavis, conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ;

Attendu que le montant de l'indemnité de treizième mois lui revenant n'ayant pas été contesté en cause d'appel, la somme de 1 197 euros allouée en première instance de ce chef doit être confirmée ;

Attendu qu'en dépit du caractère valable du motif de rupture, l'employeur apparaît avoir agi avec une précipitation excessive en excluant brutalement de l'entreprise M. N. ;

Attendu que les conditions de ce licenciement immédiat apparaissent abusives compte tenu de sa brutalité qui n'a pu manquer de causer à M. N. un préjudice moral ;

Attendu qu'une somme de 5 000 euros apparaît devoir compenser le préjudice moral ainsi subi, eu égard aux éléments d'appréciation dont le Tribunal d'appel dispose ;

Attendu que les dépens de première instance et d'appel devront, compte tenu de la succombance respective des parties, être partagés par moitié entre elles ;

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT COMME JURIDICTION D'APPEL DU TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Réformant partiellement le jugement rendu le 1er avril 2004 par le Tribunal du travail,

Dit et juge que le licenciement de M. N. par la Société des Bains de mer et du Cercle des Étrangers est fondé sur un motif valable mais ne repose pas sur une faute grave ;

Dit que cette rupture présente un caractère abusif ;

Condamne la Société des Bains de mer et du Cercle des Étrangers à payer à M. N. les sommes suivantes :

- 2 611,70 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 261,17 euros à titre d'indemnité de congés payés sur le préavis,
- 1 197,00 euros au titre, prorata temporis, de l'indemnité de treizième mois lui revenant,
- 1 305,85 euros à titre d'indemnité de congédiement,
- 5 000,00 euros à titre de dommages-intérêts ;

Déboute la Société des Bains de mer et du Cercle des Étrangers et M. N. du surplus de leurs prétentions ;

M. Narmino, prés. ; Mme Dollmann, subst. proc. gén. ; Mes Escaut et Sbarrato, av. déf.

Note

Ce jugement réforme partiellement le jugement rendu le 1er avril 2004 par le Tribunal du Travail.