

Tribunal du travail, 25 novembre 1999, k PA c/ la SAM Monte Carlo Grand Hôtel

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	25 novembre 1999
<i>IDBD</i>	6438
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/1999/11-25-6438>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour faute grave - Faute anodine permettant cependant de retenir l'ensemble des manquements précédents

Résumé

Une faute anodine permet au juge de retenir l'ensemble des manquements précédents pour apprécier la gravité des faits reprochés.

Embauché le 4 mars 1992 en qualité de commis de restaurant, k PA fit l'objet d'une mesure de licenciement pour faute grave par la SAM Loews Monte Carlo qui lui reprochait d'avoir « fait le service avec une veste tachée en présence des clients », après avoir déjà reçu, antérieurement, plusieurs avertissements et une mise à pied disciplinaire. Estimant son licenciement non fondé et abusif, il avait attiré son employeur devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail, demandant l'allocation à son profit d'indemnités de préavis, congédiement et licenciement ainsi que des dommages et intérêts.

La SAM L.H.M. concluait à l'irrecevabilité des demandes, faute de dénonciation régulière du reçu pour solde de tout compte et soutenait que l'accumulation des fautes commises permettait la qualification de faute grave, avec toutes ses conséquences de droit, et le débouté du salarié.

Le Tribunal du Travail retient tout d'abord qu'il existe des réserves portées par la main du salarié sur le reçu pour solde de tout compte, ce qui confère à celui-ci la simple valeur d'un reçu uniquement libératoire des sommes qui y figurent. Les demandes formulées sont donc recevables. En revanche, il déboute le salarié de ses demandes d'indemnités, l'accumulation des fautes commises ayant légitimement pu entraîner un licenciement pour faute grave, les dispositions du règlement intérieur et de la Convention Collective ne contrariant pas cette analyse.

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 26 janvier 1998 ;

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 17 février 1998 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jean-Charles GARDETTO, avocat-défenseur, au nom de Monsieur k PA, en date des 2 avril 1998, 18 juin 1998 et 5 novembre 1998 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Etienne LEANDRI avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE LOEWS, devenue SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE MONTE CARLO GRAND HOTEL, en date des 14 mai 1998 et 8 octobre 1998 ;

Où Maître Jean-Charles GARDETTO, avocat-défenseur près la cour d'appel de Monaco, au nom de Monsieur k PA, et Maître Etienne LEANDRI, avocat-défenseur près la cour d'appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE LOEWS, devenue SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE MONTE CARLO GRAND HOTEL, en leurs plaidoiries et conclusions ;

Vu les pièces du dossier ;

Ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 16 février 1998, k PA a attiré son ancien employeur la SAM LOEWS HOTEL MONACO, devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir paiement des sommes suivantes :

- * 1.500 F, avec intérêts au taux légal à compter du 19 janvier 1997, au titre du surplus exceptionnel de masse non versé au mois de décembre 1996,
- * 289,50 F, au titre de l'indemnité monégasque de 5 %,
- * 8.493,80 F, au titre de l'indemnité de préavis,
- * 4.312,50 F, à titre d'indemnité de congédiement,
- * 14.887,50 F, à titre d'indemnité de licenciement,
- * 100.000 F, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

l'audience fixée par les convocations les parties ont comparu par leur conseil respectif et, après dix renvois contradictoires intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été plaidée à l'audience du 21 octobre 1999 puis mise en délibéré pour être le jugement rendu ce jour 25 novembre 1999 ;

k PA expose, à l'appui de ses prétentions qu'il a été embauché le 4 mars 1992 par la SAM LOEWS MONTE CARLO en qualité de commis de restaurant ; qu'il a fait l'objet le 26 mars 1997 d'une mesure de licenciement pour faute grave, son employeur lui ayant reproché d'avoir effectué son service avec une veste tachée ;

Soutenant d'une part que son vêtement était propre au début de son service, et d'autre part qu'en tout état de cause le port d'une veste tachée ne saurait, tant au regard de la jurisprudence que de l'article 18 du règlement intérieur de la SAM LOEWS, constituer une faute, et à fortiori une faute grave justifiant son licenciement, il demande au Tribunal du Travail de condamner son employeur à lui payer les sommes de 16.987,60 F, au titre du préavis, 4.312,50 F, au titre de l'indemnité de congédiement et 14.887,50 F, au titre de l'indemnité de licenciement ;

Estimant par ailleurs qu'en usant d'un motif fallacieux, et en le congédiant, 3 jours après la reprise de son travail, pour des faits intervenus le lendemain même de cette reprise, la SAM LOEWS a fait preuve d'une légèreté blâmable, il souhaite que le caractère manifestement abusif de son licenciement soit sanctionné par l'allocation, à son profit, d'une somme de 100.000 F à titre de dommages et intérêts ;

Prétendant en outre n'avoir perçu aucune somme au titre du surplus exceptionnel de masse, alors pourtant qu'il avait perçu cette gratification en 1993 et que les autres salariés rémunérés au pourcentage en ont pour leur part bénéficié, il demande que la SAM LOEWS soit condamnée à lui payer à ce titre la somme de 1.500 F, outre intérêts moratoires ;

Soulignant enfin qu'alors que son contrat de travail stipule expressément que « son salaire mensuel brut sera de 5.789,25 F + 5 % monégasque », il n'a pas perçu ladite indemnité au cours des mois d'avril à juin, août, septembre et décembre 1996, il réclame à ce titre une somme de 1.361 F ;

La SAM LOEWS HOTEL MONACO conclut, au principal, à l'irrecevabilité des demandes formées par Monsieur k PA, faute pour ce dernier d'avoir régulièrement dénoncé le reçu pour solde de tout compte du 7 avril 1997 dans le délai de deux mois qui lui était imparti à cet effet ;

Elle soutient subsidiairement que l'accumulation des fautes commises par Monsieur k PA dans l'exercice de ses fonctions a légitimement été qualifiée de grave eu égard à la matérialité des faits et aux prescriptions du règlement intérieur ; qu'en effet, dès lors que deux avertissements lui avaient déjà été infligés (le second avec une mise à pied disciplinaire de trois jours), les nouveaux et graves manquements commis le 25 mars 1997 par Monsieur k PA ne pouvaient qu'entraîner la rupture immédiate du contrat ;

Elle demande en conséquence au Tribunal du Travail de débouter le salarié de l'intégralité de ses prétentions ;

Elle souhaite en dernier lieu que le caractère particulièrement abusif et vexatoire de la procédure introduite à son encontre soit sanctionné par l'allocation à son profit d'une somme d'un franc à titre de dommages-intérêts ;

Monsieur k PA réplique à cette argumentation :

que la lettre en date du 4 juin 1997 aux termes de laquelle il a dénoncé le solde de tout compte est suffisamment motivée,

que la dénonciation du reçu pour solde de tout compte est bien intervenue dans le délai qui lui était imparti, si on applique comme il se doit les règles de computation des délais, lesquels doivent en tout état de cause être calculés en fonction de la date d'émission et non de réception du courrier de dénonciation,

que la mention « sous toutes réserves », exclusive de l'accord du salarié, dénature le reçu pour solde de tout compte qui se trouve dès lors privé de tout effet libératoire à l'égard de l'employeur,

que sauf à le sanctionner deux fois pour les mêmes faits, la SAM LOEWS ne pouvait pour justifier le licenciement se prévaloir des précédents avertissements dont il avait fait l'objet,

qu'en outre cette sanction est injustifiée au regard des dispositions du règlement intérieur, seule la récidive d'une même infraction pouvant entraîner un licenciement,

qu'enfin, en l'état des contestations élevées par ses soins, les faits ayant engendrés les précédents avertissements ne peuvent être considérés comme dûment établis ;

Il maintient en conséquence l'ensemble de ses prétentions initiales, sauf en ce qui concerne les dommages et intérêts dont il demande au Tribunal du Travail, eu égard à la mauvaise foi de l'employeur et aux procédés dilatoires utilisés par celui-ci, de porter le montant à la somme de 200.000 F ;

La SAM LOEWS HOTEL MONACO rétorque à son tour :

que la loi monégasque ayant limitativement énuméré les hypothèses dans lesquelles le reçu est inopposable au salarié, la jurisprudence ne saurait ajouter au texte de l'article 7 de la loi n° 638, dont la rédaction est complète et précise, en créant un cas supplémentaire de forclusion,

qu'on ne se trouve pas en l'espèce en présence d'un cumul de sanctions, mais seulement de mises en garde renouvelées suivies d'une nouvelle faute, intrinsèquement distincte des autres, et qui a valablement conduit l'employeur à rompre le contrat pour faute grave ;

SUR QUOI,

Sur la fin de non-recevoir tirée de la dénonciation tardive et insuffisamment motivée du solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est une attestation écrite que le salarié fait à l'employeur lors de l'expiration du contrat de travail, aux termes de laquelle il reconnaît avoir perçu l'intégralité des sommes qui lui restaient dues ;

Sous réserve de satisfaire à certaines conditions, il présente un caractère libératoire pour l'employeur ;

En l'espèce, il est constant que le reçu pour solde de tout compte établi le 7 avril 1997 par k PA comporte les mentions exigées par l'article 7 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958 ;

Il est en effet indiqué en caractères apparents que le reçu peut être « annulé » pendant deux mois en le dénonçant auprès de l'employeur ;

Par ailleurs le salarié y a porté de sa main la mention « pour solde de tout compte » ;

Il n'en demeure pas moins que ce dernier a également ajouté de sa main une mention faisant état de réserves ;

Cette indication, exclusive de tout accord de sa part, dénaturant le reçu pour solde de tout compte, la forclusion ne peut être opposée au salarié ;

Dès lors le document établi le 7 avril 1997 par Monsieur k PA n'a que la valeur d'un simple reçu, uniquement libératoire des sommes qui y figurent ;

L'action engagée par Monsieur k PA à l'encontre de son employeur doit, en conséquence être déclarée recevable ;

Au fond

a) Sur le licenciement et ses conséquences

Constitue une faute grave, au sens des articles 7 de la loi n° 729 et 1er de la loi n° 845, la faute d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien des relations contractuelles, même pendant la durée limitée du préavis ;

Si une telle faute résulte certes le plus souvent d'un fait unique, elle peut cependant également résulter d'un ensemble de faits qui, pris isolément auraient pu être considérés comme véniels, mais qui ensemble rendent intolérable la poursuite des relations contractuelles ;

En l'espèce, les motifs du licenciement de Monsieur k PA, tels qu'ils sont énoncés par la lettre de notification de la rupture en date du 26 mars 1997, sont les suivants :

Le 19 août 1996 vous avez eu un premier avertissement « pour insubordination envers un supérieur hiérarchique. Hormis » le fait que vos nombreuses absences et votre attitude assez « désinvolte ont entaché le sérieux et la qualité de votre travail, » le point culminant a été atteint le 18 mars 1997, date à laquelle « vous avez eu un deuxième avertissement avec une mise à pied » disciplinaire sans solde de trois jours pour menace à l'encontre « de notre société et attitude et propos injurieux à l'encontre du » Secrétaire Général du Syndicat Autonome des Employés de « l'hôtel Loews Monte carlo.

Malgré cette récente mise à pied disciplinaire, vous avez » persisté dans une voie négative, qui du point de vue « professionnel et social, donne une image très mauvaise de notre » établissement. J'en ai pour preuve quand le mardi 25 mars au « matin, lors des petits déjeuner d'un groupe présent dans notre » hôtel, vous avez fait le service avec une veste tachée en « présence des clients, du fait que vous ne vous êtes pas rendu à » la lingerie avant de prendre votre service afin de vous changer « tel que le prescrit le règlement de l'hôtel et les plus » élémentaires règles de présence envers notre clientèle.

Le directeur de la restauration a été dans l'obligation de « vous prier d'aller vous changer en attendant les sanctions qui » seraient prises à votre encontre. Il est bien évident que par-là « vous avez démontré votre manque de sérieux et votre totale » désinvolture à l'égard des principes de la société qui vous a « employé.

Je tiens, pour la bonne règle, à vous rappeler que nous » fournissons les uniformes et nous les nettoignons gratuitement, il « est donc inadmissible que ce genre d'incident puisse se » produire. Ceci est votre troisième mesure disciplinaire, la « dernière étant assortie d'une mise à pied disciplinaire sans » solde de trois jours ce qui nous oblige à vous licencier dès ce « jour. » ;

Il ressort des termes de cette lettre que le licenciement de Monsieur k PA n'a pas été prononcé en raison d'un incident unique (port d'un vêtement taché le 25 mars 1997 au cours du service des petits déjeuners) mais en raison d'un ensemble de faits, dûment rappelés et dont certains avaient déjà justifié l'application de sanctions disciplinaires les 19 août 1996 et 19 mars 1997, lesquels traduisent globalement une attitude d'insoumission du salarié, voire d'insubordination caractérisée, rendant impossible la poursuite du lien contractuel ;

Contrairement à ce que soutient à tort Monsieur k PA l'existence d'une nouvelle faute (à savoir l'incident survenu le 25 mars 1997) permettait incontestablement à la SAM LOEWS d'invoquer celles précédemment commises, et qui avaient fait l'objet d'un avertissement ;

En effet, en sanctionnant plus durement la dernière faute, commise, parce qu'elle s'ajoutait à d'autres, déjà sanctionnées, l'employeur n'a pas prononcé plusieurs peines successives pour le même fait, mais a seulement aggravé la peine de la dernière faute en fonction de l'attitude passée de Monsieur k PA ;

L'argumentation tirée de la violation du règlement intérieur et de la Convention Collective de la SAM LOEWS HOTEL n'est pas plus pertinente, dès lors que :

l'article 18 du règlement intérieur stipule expressément que la mise à pied et le licenciement peuvent être infligés au salarié en cas de répétition des infractions ayant motivé l'une des deux premières sanctions (réprimande verbale et avertissement écrit), ce qui est précisément le cas en l'espèce,

les faits d'indiscipline, tels que le refus d'observer les instructions mais aussi le comportement du salarié sur le lieu de son travail, ainsi que l'incorrection vis à vis d'un supérieur, d'autres employés ou de la clientèle, sont considérés par l'article 8 de la Convention Collective susvisée comme des fautes graves ;

La matérialité de l'incident survenu le 26 mars 1997 n'est pas contestée par Monsieur k PA puisque ce dernier se contente d'affirmer, sans en justifier au demeurant par aucune pièce, que son vêtement était propre au début de son service ;

Ce dernier manquement, s'il ne constitue certes en lui-même qu'une faute professionnelle anodine, permet toutefois au Tribunal du Travail de retenir l'ensemble des manquements précédents, y compris ceux qui ont été sanctionnés en leur temps, pour apprécier la gravité des faits reprochés à Monsieur k PA ;

En l'état des deux avertissements précédemment infligés à ce salarié les 19 août 1996 et 19 mars 1997, le premier pour refus d'exécuter un ordre et mauvaise volonté dans l'exécution de son travail, et le second pour menace à l'encontre de la Direction et attitude et propos injurieux à l'encontre d'un autre employé de l'établissement (Monsieur c KL), et compte tenu des mises en garde écrites (lettre du 24 janvier 1997) dont Monsieur k PA avait fait l'objet, l'employeur l'ayant expressément avisé des conséquences qu'entraînerait tout nouvel incident, c'est à juste titre que la SAM LOEWS a sanctionné l'accumulation des fautes commises par son salarié dans l'exercice de ses fonctions par un licenciement pour faute grave ;

Monsieur k PA sera en conséquence débouté de ses demandes d'indemnités de préavis, de congédiement et de licenciement ;

Le licenciement dont il a fait l'objet ne présentant au regard des conditions dans lesquelles il est intervenu, aucun caractère abusif, Monsieur k PA ne peut davantage prétendre à l'allocation de dommages et intérêts ;

b) Sur les autres demandes du salarié

* Surplus de masse

Aux termes du Protocole d'Accord « 1997 » conclu le 14 novembre 1996 entre la SAM LOEWS HOTEL MONACO et le Syndicat Autonome des employés de ladite Société, le surplus exceptionnel versé par la Direction au compte salaires « pourcentage » doit être réparti entre les employés « remplissant les conditions », selon les critères et aux dates fixées par les représentants de ce syndicat ;

Dès lors que Monsieur k PA, quand bien même il aurait bénéficié de cette prime au cours des exercices précédents, ne justifie pas en l'espèce qu'il remplissait pour l'année 1996 les conditions requises pour en bénéficier, sa demande ne pourra qu'être rejetée ;

* Indemnité de 5 % Monégasque

En application des dispositions de l'article 2 de l'Arrêté Ministériel n° 63-131, cette indemnité n'est due que si le salaire, constitué en l'espèce par la partie fixe augmentée de la masse à répartir, n'atteint pas le montant minimum garanti par l'article 1er du texte susvisé, majoré de 5 % ;

Il appartient en conséquence à Monsieur k PA de démontrer que la rémunération qu'il a perçue au cours des mois d'avril à juin, août, septembre et décembre 1996 n'a pas atteint le plafond ci-dessus mentionné ;

Cette preuve n'étant nullement rapportée en l'espèce, il sera également débouté de sa demande de ce chef ;

C) Sur la demande reconventionnelle en dommages et intérêts

La procédure introduite à l'encontre de son ancien employeur par Monsieur k PA ne pouvant être qualifiée d'abusives, la demande de dommages et intérêts formulée à ce titre par la SAM LOEWS doit être rejetée ;

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort après en avoir délibéré ;

Déclare recevable l'action engagée par Monsieur k PA à l'encontre de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE LOEWS, devenue SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE MONTE CARLO GRAND HOTEL ;

Dit que le licenciement de ce salarié repose bien sur une faute grave ;

Dit en outre qu'il ne présente aucun caractère abusif ;

Déboute en conséquence Monsieur k PA de l'intégralité de ses prétentions ;

Déboute la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE LOEWS, devenue SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE MONTE CARLO GRAND HOTEL de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts ;

Condamne Monsieur k PA aux dépens envers le Trésor, qui seront recouverts conformément aux dispositions régissant l'assistance judiciaire.