

Tribunal du travail, 7 juin 2001, u FA c/ la S.C.S. GU et Cie CAPOCACCIA

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	7 juin 2001
<i>IDBD</i>	6495
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Protection sociale

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2001/06-07-6495>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Heures supplémentaires - Preuve incombant au salarié - Mécontentement cause de licenciement - Nécessité de faits objectifs précis et vérifiables

Résumé

En l'absence de reconnaissance expresse par l'employeur de l'existence des heures supplémentaires, il appartient au salarié d'en rapporter la preuve et le relevé, unilatéralement, par lui, établi, est insuffisamment probant. La mécontentement entre salariés est un motif valable de licenciement si elle est imputable au salarié licencié et si elle se traduit par des faits objectifs, précis et vérifiables.

Un salarié engagé en qualité de serveur est licencié aux motifs qu'il « déstabilise l'organisation intérieure du magasin », entretient « de mauvais rapports » avec ses collègues et que « plusieurs clients se sont plaints » de son attitude. Estimant qu'il n'avait pas été réglé d'heures supplémentaires ni reçu une rémunération double pour avoir travaillé un jour férié légal ni une indemnité de congédiement correctement calculée, tandis que son licenciement, intervenu pour des griefs exprimés en termes généraux, imprécis et faux, n'était pas justifié et revêtait un caractère abusif, il avait attiré son employeur devant le Tribunal du travail.

De son côté, l'employeur soutenait que les heures supplémentaires qui auraient pu être effectuées avaient été récupérées, que le calcul des indemnités était juste et que le licenciement qui faisait suite à de nombreuses remontrances reposait sur des motifs clairement, et d'ailleurs surabondamment, indiqués dans la lettre de rupture.

Sur l'indemnité de congédiement, le Tribunal estime que l'indemnité prévue par l'arrêté ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963, modifiée par l'arrêté n° 84-101, constitue un élément de salaire qui doit être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congédiement. S'agissant des congés payés, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, le salarié doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, soit le 10e de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, en ce compris l'indemnité de congés payés de l'année précédente, soit, selon la solution la plus favorable pour lui, la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait continué à travailler. Pour déterminer le solde des congés restant à prendre, en l'absence de tout autre élément, il faut se référer aux bulletins de salaires.

Le salarié ne rapportant pas la preuve des heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectué est débouté de sa demande à ce titre, le relevé qu'il a unilatéralement établi, ne constituant pas un mode probant.

Enfin, sur la rupture, le Tribunal relève qu'aucun élément factuel précis matériellement vérifiable ne confirme les griefs de déstabilisation de l'organisation intérieure du magasin. Quant à la mécontentement alléguée entre salariés, si elle peut constituer un motif valable de licenciement, encore faut-il que le désaccord soit imputable au salarié licencié et qu'il se traduise par des faits objectifs, précis et vérifiables, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Les doléances alléguées de certains clients n'étant pas d'avantage caractérisées, le salarié est en droit de prétendre à l'allocation de l'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement déjà perçue.

Les dommages et intérêts demandés ne sont pas dus, le licenciement ne revêtant, ici, aucun caractère abusif.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 14 juin 1999 ;

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 29 juin 1999 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Monsieur u FA, en date des 11 novembre 1999 et 5 octobre 2000 ;

Vu les conclusions de Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de la S.C.S. GU et Cie, en date des 23 mars 2000 et 30 novembre 2000 ;

Après avoir entendu Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice, au nom de Monsieur u FA, et Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la S.C.S. GU et Cie, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Embauché par la SCS GU et Cie le 4 novembre 1996 en qualité de serveur, u FA a été licencié de cet emploi par une lettre qui lui a été remise en main propre le 4 novembre 1998.

Les motifs de ce congédiement, tels qu'ils lui ont été exposés dans la lettre de notification de la rupture, s'énoncent comme suit :

- « - Vous déstabilisez l'organisation intérieure du magasin,
- » - vous entretenez de mauvais rapports avec vos collègues,
- « - plusieurs clients se sont plaints de votre attitude.

» Malgré tous notre réflexions (sic) vous n'avez fait aucun « effort pour améliorer votre attitude. ».

Soutenant d'une part qu'il n'avait pas été rempli de ses droits au cours de l'exécution de son contrat de travail, d'autre part que son licenciement était dépourvu de motif valable et enfin que cette mesure revêtait, au regard des circonstances l'ayant entourée, un caractère manifestement abusif, u FA, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 28 juin 1999, a attiré son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir l'allocation à son profit, avec intérêts de droit et sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

- 2.100,00 F, à titre de rappel de salaire,
- 4.800,00 F, à titre de solde de congés payés,
- 413,41 F, à titre de solde d'indemnité de congédiement,
- 10.804,89 F, à titre d'indemnité de licenciement (dont à déduire l'indemnité de congédiement),
- 60.000,00 F, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

À la date fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils respectifs.

Après quatorze renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 3 mai 2001 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 7 juin 2001.

u FA expose tout d'abord à l'appui de ses prétentions qu'il a effectué au cours des mois d'octobre et novembre 1998 32 heures supplémentaires qu'il n'a pas été en mesure de récupérer et qui ne lui ont pas été réglées ; qu'en outre ayant travaillé le lundi 2 novembre 1998, qui constitue en application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 1er de la loi n° 798 du 18 février 1966 un jour férié légal, il aurait dû recevoir une rémunération double ; qu'en conséquence son employeur lui est redevable à ces divers titres d'une somme de 2.174,72 F.

Il estime par ailleurs ne pas avoir été rempli de ses droits en ce qui concerne d'une part le calcul de l'indemnité de congés payés lui revenant, qui n'a pas été effectué sur la base prévue par la loi n° 619 du 26 juillet 1956 et d'autre part le calcul de l'indemnité de congédiement qui a été réalisé sans tenir compte de l'indemnité monégasque de 5 % ; qu'il est dès lors fondé à recevoir au titre de ces deux chefs de demande la somme totale de 1.976,23 F pour les congés payés et 413,41 F pour l'indemnité de congédiement.

Il soutient en outre que les griefs formulés à son encontre, qui ont été exprimés en termes généraux et imprécis dans la lettre de rupture, ne sont en tout état de cause pas justifiés par les pièces produites aux débats par la SCS GU.

Il estime enfin que les faux prétextes invoqués par l'employeur, qui traduisent la légèreté particulièrement blâmable dont ce dernier a fait preuve, confèrent au licenciement dont il a été l'objet un caractère manifestement abusif.

Il sollicite en conséquence, compte tenu de l'ampleur de son préjudice, aggravé par l'état de grossesse dans lequel se trouvait alors sa compagne, l'allocation des sommes suivantes :

- 8.967,33 F ou 8.553,89 F, à titre d'indemnité de licenciement, « *selon qu'il sera fait droit ou non à sa demande de complément d'indemnité de congédiement* »,
- 60.000,00 F, à titre de dommages et intérêts.

La SCS GU, exploitant le restaurant à l'enseigne « CAPOCACCIA », conclut pour sa part à l'entier débouté des demandes formées à son encontre.

Elle fait valoir à cet effet en substance les moyens suivants :

- la preuve des heures supplémentaires qu'u FA prétend avoir effectuées n'est nullement rapportée en l'espèce ; en tout état de cause, si ce dernier a pu être amené de sa propre initiative et de façon exceptionnelle à effectuer des heures supplémentaires au cours de l'exécution de son contrat de travail, lesdites heures ont été intégralement récupérées,
- le calcul des congés payés et de l'indemnité de congédiement a été effectué conformément aux règles légales, sur les bases les plus avantageuses pour le salarié,
- les motifs du licenciement d'u FA, qui faisait suite à de nombreuses remontrances verbales, ont été clairement indiqués dans la lettre de notification de la rupture, alors même qu'en l'état actuel de la législation monégasque l'employeur n'était pourtant pas tenu de les énoncer,
- les attestations versées aux débats démontrant « à suffisance » la réalité et la validité de ces motifs, u FA ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement,
- rien ne permettant d'établir, en l'état des pièces produites par le demandeur, que l'employeur ait agi en l'espèce avec précipitation ou légèreté, le licenciement ne peut être qualifié d'abusif.

SUR CE,

1) *Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail*

a) Indemnité de congédiement

Si l'indemnité prévue par l'Arrêté Ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963 modifié par l'Arrêté n° 84-101 du 6 février 1984 ne donne certes pas lieu aux versements ni aux retenues prévues par la législation sociale et la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il n'en demeure pas moins que cette indemnité constitue un élément du salaire ; qu'elle doit donc être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congédiement.

Dans ces conditions u FA est en droit de prétendre, compte tenu de son ancienneté de services de deux années et deux mois (compte tenu du préavis) et du montant de son salaire brut, y compris l'indemnité monégasque de 5 % (soit au total 9.647,18 F), à une indemnité de congédiement s'élevant à la somme de 2.090,21 F.

Ce dernier n'ayant reçu à ce titre qu'une somme de 1.837,56 F, est fondé à obtenir de son ancien employeur un rappel de 2.090,21 F - 1.837,56 F soit 252,65 F.

b) Congés payés

En application des dispositions des articles 10 et 16 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié une indemnité égale soit au 10e de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence, en ce compris l'indemnité de congé de l'année précédente, soit, selon la solution qui lui est la plus favorable, au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant cette période, s'il avait continué à travailler.

Par ailleurs, en l'absence de tout autre élément, pour déterminer le solde de jours de congés restant à prendre par le salarié, seules doivent être prises en considération les mentions figurant sur les bulletins de paie.

En l'espèce, il résulte des pièces produites aux débats qu'u FA est en droit de prétendre :

- pour la période de référence du 1er mai 1997 au 30 avril 1998 à la somme de 10.781,07 F, se décomposant ainsi :
- 1/10e de 107.810,71 F, (salaires versés durant ladite période) soit 10.781,07 F,

les dix jours de congés payés pris du 1er décembre au 11 décembre 1997 concernant la période de référence précédente (du 4 novembre 1996 date de l'embauche au 30 avril 1997), étant observé que cette indemnité s'avère une solution plus favorable pour le salarié que le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler (9.466,99 F brut par mois au 1er avril 1998 en ce compris l'indemnité monégasque de 5 %).

- pour la période de référence du 1er mai 1998 à la date d'effet du licenciement à la somme de 7.762,93 F, se décomposant ainsi :
- 1/10e de la somme de 69.781,81 F, à laquelle doit être ajouté le montant de l'indemnité de congé de l'année précédente, soit 10.781,07 F, représentant au total la somme de 80.562,88 F : 10 = 8.056,28 F,

dont il convient de déduire la somme de 293,35 F versée par l'employeur au titre d'un jour de congé pris le 18 juin 1998, soit un solde de 7.762,93 F.

Cette indemnité s'avérant également plus favorable pour le salarié que le maintien de son salaire.

u FA aurait dû en définitive recevoir de son employeur lors de son départ de l'entreprise la somme totale de 10.781,07 F + 7.762,93 F = 18.544,00 F.

Le salarié ayant reçu à ce titre, la somme totale de 15.790,89 F + 789,54 F = 16.580,43 F, est fondé à réclamer paiement de la somme de 18.544,00 F - 16.580,43 F = 1.963,57 F.

c) Heures supplémentaires et majoration de rémunération au titre des jours fériés

En l'absence de reconnaissance expresse par l'employeur de l'existence des heures supplémentaires dont u FA réclame le paiement, il appartient à ce dernier d'en rapporter la preuve.

Nul ne pouvant se délivrer une preuve à soi-même, le relevé de ses horaires de travail unilatéralement établi par u FA ne présente aucun caractère déterminant ; il ne saurait dans ces conditions à lui seul emporter la conviction du Tribunal.

u FA doit être en conséquence débouté de la demande en paiement de la somme de 1.477,93 F + 201,08 F, soit 1.679,01 F, qu'il sollicite à ce titre.

L'affirmation d'u FA, selon laquelle il aurait travaillé normalement le lundi 2 novembre 1998, n'a pas été en revanche démentie par son employeur.

En application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 798 du 18 février 1966, le jour de la TOUSSAINT tombant un dimanche, le lundi 2 novembre 1998 était un jour férié légal.

u FA était donc en droit de prétendre conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 800 en date du 18 février 1966, à défaut d'avoir concrètement pu bénéficier d'un repos compensateur rémunéré puisqu'il a travaillé les 3 et 4 novembre et a été ensuite licencié, à une indemnité égale au montant du salaire perçu au cours de cette journée.

La SCS GU doit être en conséquence condamnée à lui verser à ce titre la somme de 316,73 F (soit 40,22 F x 7 h 30 + indemnité de 5 % monégasque).

2) Sur les demandes afférentes à la cessation du contrat de travail

Pour justifier sa décision de mettre fin au contrat de travail d'u FA, la SCS GU soutient :

- que ce dernier aurait déstabilisé l'organisation intérieure du magasin,
- qu'il aurait entretenu de mauvais rapports avec ses collègues,
- que plusieurs clients se seraient plaints de son attitude.

En l'absence de tout élément factuel précis matériellement vérifiable, rien ne permet tout d'abord d'établir qu'u FA ait « déstabilisé l'organisation intérieure du magasin ».

Par ailleurs, si la mésentente entre salariés peut certes constituer un motif valable de rupture du contrat de travail, encore faut-il toutefois d'une part que le désaccord soit effectivement imputable au salarié licencié et d'autre part qu'il se traduise par des faits objectifs et précis susceptibles de vérification.

En l'espèce, s'il apparaît certes à la lecture des attestations versées aux débats par la SCS GU que les rapports professionnels entretenus entre Monsieur MA et u FA étaient de nature conflictuelle, force est de constater cependant que ces témoignages, libellés en termes généraux, ne relatent aucun incident matériel précis ayant opposé ces deux salariés ; qu'en effet ils se bornent pour l'un deux (Madame BA) à faire allusion sans les expliciter à des « épisodes graves » et pour l'autre (Monsieur MA lui-même) à les qualifier d' « extrêmement conflictuels à la limite du supportable ».

Aucun fait objectif et précis imputable à u FA n'est ainsi établi, en l'état des pièces produites, à l'encontre de celui-ci.

Rien ne permet par ailleurs et en tout état de cause de considérer que la responsabilité de ce différend incombe avec certitude à u FA.

Il ressort en effet du témoignage établi par Monsieur CA que Monsieur MA s'est distingué lors de la courte période où il a exercé ses fonctions au sein du restaurant CA de FI. par la nature conflictuelle des relations qu'il entretenait avec tous ses collègues de travail, « essayant par tous les moyens d'entraver et de mettre en crise le service assumé par les serveurs en fonction » ; qu'un tel comportement a conduit le responsable de l'établissement florentin à réclamer le départ de l'intéressé auprès de sa Direction et son retour à MONACO.

Les doléances de certains clients à l'égard d'u FA n'étant pas davantage caractérisées, la SCS GU ne justifie en définitive d'aucun motif valable l'autorisant à mettre fin au contrat de travail de ce salarié.

u FA est dès lors en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Compte tenu de l'indemnité de congédiement d'ores et déjà perçue (en ce compris le complément alloué par le présent jugement), la SCS GU doit être condamnée à payer à son ancien salarié la somme de 7.942,86 F, se décomposant ainsi : $(9.647,18 \times 26) / 25 = 10.033,07 \text{ F} - 2.090,21 = 7.942,86 \text{ F}$.

Le licenciement ne revêtant en revanche au regard des circonstances l'ayant entouré aucun caractère abusif, u FA qui avait en tout état de cause clairement et ouvertement informé ses collègues de travail de son intention de quitter le CA avant la fin de l'année 1998, ne pourra qu'être débouté de sa demande de dommages et intérêts.

En l'absence de circonstances propres à la justifier, il n'y a pas lieu enfin d'assortir la présente décision du bénéfice de l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort après en avoir délibéré.

Dit que le licenciement d'u FA a été mis en œuvre pour un motif non valable.

Dit en revanche que cette mesure ne revêt pas de caractère abusif.

Condamne en conséquence la SCS GU et Cie à payer à u FA les sommes suivantes :

- 252,65 Francs, (deux cent cinquante-deux francs et soixante-cinq centimes), à titre de complément d'indemnité de congédiement,
- 1.963,57 Francs, (mille neuf cent soixante-trois francs et cinquante-sept centimes), à titre de solde de congés payés,
- 316,73 Francs, (trois cent seize francs et soixante-treize centimes), au titre de l'indemnité prévue par l'article 7 de la loi n° 800 du 18 février 1966, lesdites sommes produisant intérêts au taux légal à compter de la convocation en conciliation.
- 7.942,86 Francs, (sept mille neuf cent quarante-deux francs et quatre-vingt-six centimes), à titre d'indemnité de licenciement.

Déboute u FA du surplus de ses prétentions.

Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Condamne la SCS GU et Cie aux entiers dépens.