

## Tribunal du travail, 21 juin 2001, f. TO. c/ la SAM Société des bains de mer

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	21 juin 2001
<i>IDBD</i>	27420
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Infractions contre les biens

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2001/06-21-27420>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Licenciement pour faute grave d'un caissier accusé de vol - Relaxe ultérieure - Autres manquements professionnels graves non mentionnés dans la lettre de licenciement - Lettre de rupture ne fixant pas les limites du litige - Licenciement légitime

## Résumé

La lettre de licenciement ne fixe pas les limites du litige en droit positif monégasque

Un aide caissier au grand change, relaxé des faits de vol qui lui avaient été imputés et licencié pour faute grave, a attiré son employeur devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail, en sollicitant l'allocation d'indemnités journalières non versées ainsi que des indemnités de préavis, congédiement, licenciement et dommages et intérêts pour rupture abusive. Il soutient que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige n'invoque que le vol dont il a été relaxé, par application du principe de l'autorité de la chose jugée au pénal, la rupture ne repose pas sur un motif réel ni sérieux. De son côté l'employeur souligne d'abord l'absence de demande chiffrée dans la requête introductive d'instance, puis l'absence de transmission des arrêts de travail et de soumission au contrôle médical organisé par lui. La mesure de licenciement se justifie par les manquements graves commis dans l'exercice de ses fonctions de caissier responsable.

Le Tribunal du Travail retient comme suffisantes les précisions chiffrées relative à la période et au salaire contenues dans la requête même s'il y manque le résultat de la multiplication de ce montant par le nombre de mois. En revanche, il apparaît que le caissier n'est pas en mesure d'établir valablement avoir fait parvenir ses arrêts de travail à son employeur. Il ne s'est pas d'avantage soumis aux mesures de contrôle médical à l'initiative de la société qui l'employait. Sur le fond, s'agissant de la rupture l'employeur n'étant pas lié, en droit positif monégasque, par le motif énoncé dans la lettre de licenciement, il est en droit d'énoncer, lors de la procédure, des griefs non mentionnés lors de la rupture, à condition que ces faits soient à l'origine du congédiement.

Il est possible de valider un licenciement en dépit de la relaxe au pénal du chef de vol, s'il est démontré que le salarié a commis, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, de graves manquements professionnels. En l'occurrence, le caissier a gravement contrevenu à ses obligations, en emportant chez lui l'enregistrement de télésurveillance des opérations de décompte de caisse, en quittant son service au cours de la nuit sans raison valable, en portant sur son état de caisse des sommes différentes de celles annoncées à haute voix par les aides caissiers, en faisant disparaître un état de caisse original au motif qu'il aurait été tâché et en laissant pénétrer, dans le grand change, des personnes étrangères au service. Le salarié ne peut donc prétendre ni au bénéfice des indemnités journalières qu'il réclame ni aux indemnités de rupture qu'il sollicite.

---

## Le Tribunal,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 31 janvier 2000 ;

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 7 mars 2000 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Monsieur f. TO., en date des 6 avril 2000 et 30 novembre 2000 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER, en date des 26 octobre 2000 et 25 janvier 2001 ;

Après avoir entendu Maître Alexandra SCHULER, avocat au Barreau de Nice, substituant Maître Jean-Luc MARCHIO, avocat au Barreau de Nice, au nom de Monsieur f. TO., et Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Embauché par la SBM le 20 mai 1982 en qualité d'aide caissier au grand change, f. TO. a été licencié pour faute grave, par lettre recommandée avec avis de réception en date du 15 juin 1998.

Soutenant d'une part qu'il n'avait pas été rempli de ses droits au cours de l'exécution du contrat de travail, l'employeur ne lui ayant pas versé les indemnités journalières de maladie auxquelles il était en droit de prétendre, d'autre part que son licenciement avait été mis en œuvre pour un motif non valable, et enfin que cette mesure revêtait, au regard des circonstances l'ayant entourée, un caractère manifestement abusif, f. TO., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 6 mars 2000, a attiré son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir l'allocation à son profit des sommes suivantes :

- au titre des arrêts maladie du 3 mars 1996 au 11 novembre 1999 = 46 mois
- au titre du préavis = 36.132,00 F

- au titre de l'indemnité de congédiement = 30.712,00 F
- au titre de l'indemnité de licenciement = 108.396,00 F
- à titre de dommages et intérêts pour «rupture abusive» et pour «préjudice moral, professionnel et familial subi» =1.000.000,00 F

lesdites sommes ayant été calculées sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu au cours de l'année 1995, soit une somme de 18.066,00 F.

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

Après neuf 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.

f. TO. fait valoir, à l'appui de ses prétentions, que la rupture de son contrat de travail est abusive à deux égards :

- sur le plan de la forme tout d'abord, dans la mesure où il n'a reçu aucune notification de son licenciement dont il n'a appris l'existence que par le certificat de travail qui lui a été délivré le 11 novembre 1999,
- sur le plan de la motivation d'autre part, dès lors qu'il a été relaxé des faits de vol qui lui avaient été imputés par un arrêt rendu le 28 juin 1999 par la Cour d'Appel de MONACO.

Il soutient à cet effet qu'à partir du moment où la lettre de rupture, qui fixe les limites du présent litige, n'invoquait que le vol, par application du principe de l'autorité de la chose jugée au pénal, le motif invoqué par l'employeur, en l'état de la décision de relaxe dont il a ultérieurement bénéficié, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de rupture de son contrat de travail.

Il prétend par ailleurs et en tout état de cause que les fautes graves, indépendantes de la condamnation pour vol, qu'il aurait commises dans l'exécution de son contrat de travail ne sont pas établies par les pièces produites, le procès-verbal d'audition en date du 25 mai 1996 étant, à cet égard, insuffisant.

Estimant avoir subi, consécutivement à la rupture de son contrat de travail, un préjudice matériel et moral considérable, se caractérisant notamment par des accusations mal fondées, une incarcération de plus de quatre mois, une double tentative de suicide, la suspension de son droit à un logement social à MONACO, l'altération de son image aux yeux de ses quatre enfants, et enfin des difficultés de réinsertion et de reconstruction personnelles et familiales, il demande au Tribunal du Travail de faire intégralement droit aux demandes d'indemnité de préavis, de licenciement et de dommages et intérêts à hauteur des sommes mentionnées dans sa requête introductive d'instance, telles qu'elles ont été rappelées ci-dessus.

Il soutient en second lieu que dès lors d'une part qu'il a continué à faire partie des effectifs de la S.B.M. jusqu'au 18 juin 1998 au minimum et plus certainement jusqu'au 11 novembre 1999, et d'autre part qu'il a remis en temps et en heure à son employeur l'intégralité de ses arrêts de travail pour maladie, il aurait dû percevoir de ce dernier, qui substitue la Caisse de Sécurité Sociale Monégasque à l'égard de ses employés, le paiement d'indemnités journalières, à concurrence d'une somme totale de 831.036,00 F.

La SBM conclut pour sa part à l'irrecevabilité de la demande de dédommagement au titre des arrêts maladies et au débouté des autres prétentions formulées à son encontre par f. TO.

Elle invoque à cette fin en substance les moyens suivants :

- en réclamant, tant dans sa requête introductive d'instance que lors de sa comparution devant le Bureau de Conciliation, « 46 mois », sans autres précisions, à titre de dédommagement de ses arrêts maladie, f. TO. n'a pas saisi le Tribunal du Travail d'une demande chiffrée,
- en tout état de cause, l'intéressé qui n'a pas transmis à son employeur les arrêts de travail qui lui avaient été prescrits et ne s'est pas davantage soumis au contrôle médical organisé par celui-ci, les convocations qui lui ont été adressées à cet effet étant demeurées lettres mortes, ne peut prétendre au versement d'indemnités journalières,
- la mesure de licenciement pour faute grave prononcée à l'encontre de f. TO. est amplement justifiée par les manquements professionnels graves qu'il a commis dans l'exercice de ses fonctions de caissier responsable, tels qu'ils ont été révélés par le procès-verbal du 25 mars 1996, l'attitude adoptée par ce salarié étant « incompatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise et rendant impossible son maintien en son sein ».

f. TO. réplique à son tour à ces divers arguments :

- qu'à partir du moment où sa requête introductive d'instance précise d'une part le nombre de mois de salaire qu'il sollicite à titre de dédommagement et d'autre part la base brute, soit 216.797,00 F par an ou 18.066,00 F par mois, sur laquelle est assise sa réclamation, aucune irrecevabilité ne peut lui être opposée,
- que l'impossibilité pour son employeur de parvenir à le joindre ne conférant pas aux certificats médicaux produits un caractère de complaisance, la demande d'indemnisation de ces arrêts maladie est parfaitement justifiée.

## **SUR CE,**

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

#### *a) Sur la recevabilité de la demande d'indemnisation des arrêts maladie*

Si le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail ne peut certes être valablement saisi que de prétentions chiffrées, telles qu'elles résultent soit de la requête introductive d'instance, soit des déclarations effectuées par la partie concernée devant la formation de conciliation, aucune irrecevabilité ne peut toutefois en l'espèce être opposée à la demande d'indemnisation de ses arrêts maladie présentée par f. TO.

En effet, en précisant expressément, tant dans la requête qu'il a déposée le 25 janvier 2000 que lors de sa comparution devant la formation de conciliation, d'une part qu'il sollicitait un dédommagement au titre des arrêts maladie pour la période du 3 mars 1996 au 11 novembre 1999 à concurrence de 46 mois de salaires, et d'autre part que le salaire qu'il avait pris pour base de calcul était le salaire mensuel brut qu'il avait perçu au cours de l'année 1995, f. TO. a fourni à son employeur d'abord, et au Tribunal du Travail ensuite, tous les éléments permettant de connaître précisément le montant de sa réclamation.

Il importe peu, en conséquence, que le résultat de cette multiplication n'ait pas été expressément mentionné dans la requête.

#### *b) Sur le bien-fondé de ladite demande*

En application des dispositions de l'article XI du règlement intérieur du personnel des services annexes des jeux de la SBM, en cas de maladie ne nécessitant pas une hospitalisation d'urgence, l'employé malade est tenu de fournir à son employeur un certificat médical justifiant l'arrêt de travail, lequel devra parvenir au service du personnel, au plus tard le lendemain du 1er jour d'arrêt, sauf cas de force majeure.

Il résulte par ailleurs de ce document :

- que toute prolongation de cette incapacité devra à faire l'objet d'un nouveau certificat, lequel devra parvenir au service du personnel, sauf cas de force majeure, au plus tard le lendemain du dernier jour d'arrêt précédent,
- que l'employé mis en arrêt de travail pour raison de maladie devra déférer à la convocation du contrôle médical.

En l'espèce, force est de constater en premier lieu que f. TO. n'a pas été en mesure d'établir, autrement que par des attestations non conformes aux dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile et qui s'avèrent dès lors entachées de nullité, qu'il avait respecté les prescriptions du règlement intérieur ci-dessus énoncées, en adressant à son employeur en temps et en heure chacun des arrêts de travail qui lui ont été successivement prescrits (hormis en ce qui concerne l'arrêt couvrant la période du 10 mai au 1er juillet 1998 dont la réception n'est pas contestée).

Il ressort par ailleurs suffisamment des pièces produites aux débats (copie des diverses convocations du service médical) que f. TO. ne s'est pas davantage soumis aux mesures de contrôle médical mises en œuvre par son employeur.

f. TO. ne peut à cet égard sérieusement taxer la SBM de mauvaise foi, alors d'une part que la convocation qui lui a été adressée en la forme recommandée le 3 juin 1996, (les précédentes s'étant avérées infructueuses), n'a pas été réclamée par ses soins et d'autre part que ces diverses correspondances lui ont été expédiées à la seule adresse connue de son employeur, à savoir au 8, Avenue des Papalins à MONACO, à laquelle depuis le 30 août 1991 tous les courriers à caractère professionnel lui ont toujours été notifiés et où lui-même se domiciliait encore, dans sa lettre de réclamation du 3 décembre 1996.

f. TO. ayant ainsi en définitive non seulement doublement failli à ses obligations mais également rendu impossible par son attitude tout contrôle médical de la réalité de son incapacité de travail, ce dernier ne peut prétendre au bénéfice des indemnités journalières qu'il réclame.

Il doit donc être débouté de sa demande à ce titre.

### *2) Sur les demandes relatives à la cessation du contrat de travail*

Si le motif du licenciement pour faute grave de f. TO., tel qu'il est exposé dans la lettre de notification de la rupture en date du 15 juin 1998, réside certes dans la condamnation pour vol prononcée à son encontre par le Tribunal Correctionnel, c'est à tort toutefois que le salarié soutient, sur le fondement de décisions rendues par la Cour de cassation française, que ce motif « *fixerait les termes du présent litige* » et que l'employeur ne serait pas recevable en conséquence à invoquer d'autres griefs.

L'employeur n'étant pas lié en effet, en droit positif monégasque, par le motif énoncé dans la lettre de licenciement, la SBM est en droit d'invoquer dans le cadre de la présente procédure des griefs non mentionnés lors de la rupture, à la condition toutefois que ces faits soient également à l'origine du congédiement.

Il est constant par ailleurs que le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal ne lie le Tribunal du Travail que si la cause de la demande (la chose demandée) et les parties sont identiques ; qu'en conséquence, dès lors qu'un des éléments diffère, le juge du contrat de travail retrouve son autonomie ; qu'il est possible en conséquence de valider un licenciement en dépit de la relaxe au pénal du chef de vol, s'il est démontré que le salarié a commis, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, de graves manquements professionnels.

En l'espèce il résulte d'une part des termes même de l'arrêt rendu le 28 juin 1999 par la Cour d'appel de MONACO et d'autre part du procès-verbal d'audition de f. TO. dressé le 25 mars 1996 par les services de la Sûreté Publique que f. TO.

a gravement contrevenu au cours de la nuit du 2 au 3 mars 1996 aux obligations professionnelles auxquelles il était tenu, en sa qualité de caissier responsable de la caisse du grand change, en :

- emportant à son domicile l'enregistrement de télésurveillance portant sur les opérations de décompte de caisse qu'il avait effectuées lors de sa prise de service,
- en quittant à plusieurs reprises son service au cours de la nuit, sans raison valable et sans autorisation,
- en portant sur son état de caisse des sommes différentes de celles qui lui avaient été annoncées à haute voix par les aides caissiers, les vérifications ultérieurement effectuées ayant fait apparaître une majoration scripturale de 200.000,00 F, correspondant ipso facto à un manquement de même montant,
- en faisant disparaître un état de caisse original qu'il avait établi au motif qu'il aurait été dégradé par des tâches d'eau, et en le remplaçant par un état totalement « *bidon* »,
- en acceptant que des personnes étrangères à ce service pénètrent dans le grand change, alors que ceux-ci n'y ont théoriquement pas accès.

Compte tenu des fonctions de responsabilité dévolues à f. TO., la violation par ce dernier des procédures de travail en vigueur dans l'établissement constitue incontestablement un grave manquement professionnel, de nature au surplus à faire disparaître la confiance que l'employeur avait placée en lui.

Dès lors en outre qu'il apparaît à l'examen du procès-verbal dressé le 2 mai 1996 que la procédure disciplinaire diligentée à l'encontre de f. TO. par son employeur reposait précisément sur ces divers manquements professionnels, ceux-ci, contrairement à ce que soutient erronément l'intéressé, sont bien à l'origine de son licenciement.

De tels agissements rendant impossible le maintien de f. TO. à son poste de caissier, même pendant la durée limitée du préavis, le congédiement de ce salarié repose sur une faute grave.

Ce dernier, qui ne peut dans ces conditions prétendre au bénéfice des indemnités de préavis, de congédiement et de licenciement qu'il sollicite, ne pourra en conséquence qu'être débouté des demandes qu'il a formées à ces divers titres.

Ce licenciement ne revêtant en outre, au regard des circonstances qui l'ont entouré, aucun caractère abusif, f. TO. n'est pas davantage fondé à solliciter l'allocation de dommages et intérêts.

## **PAR CES MOTIFS**

### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

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

Déclare recevables mais non fondées les demandes formées par f. TO. à l'encontre de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER.

Dit que le licenciement de f. TO. repose bien sur une faute grave.

Dit en outre que cette mesure ne revêt aucun caractère abusif.

Déboute en conséquence f. TO. de l'intégralité de ses prétentions.

Condamne f. TO. aux dépens.