

## Tribunal du travail, 12 décembre 2002, V. c/ Sam Hôtel Métropole Palace

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	12 décembre 2002
<i>IDBD</i>	6644
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Contrats de travail ; Protection sociale

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2002/12-12-6644>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Faute grave invoquée non avérée - Absence de motif valable - Caractère abusif du licenciement

## Résumé

a) Sur la faute grave et la validité du motif de rupture

S'agissant d'un licenciement prononcé pour faute grave, il est constant en droit que la charge de la preuve des éléments propres à le justifier incombe exclusivement à l'employeur.

En l'espèce pour étayer les graves accusations de perception illicite de commissions portées à l'encontre d'une salariée, qui occupait à son service des fonctions de responsabilité depuis plus de quatre années au moment de son licenciement, la SAM Métropole verse essentiellement aux débats une correspondance, reçue le 6 juin 2000 de la SCS Mediacom, et dont le contenu s'avère le suivant :

« Monsieur le Directeur,

Suite à votre réunion du 23 mai dernier avec Monsieur T., nous vous confirmons par la présente les informations suivantes :

Il semblerait qu'É. V. ne souhaite plus faire appel à nos services, suite à notre refus de lui verser des commissions sur les opérations que nous avons effectuées à sa demande.

Nous sommes désolé (sic) de cette situation qui porte atteinte à la qualité des relations que nos sociétés ont développées depuis maintenant plus de deux ans. »

Suivent la signature d'A. F., ainsi qu'une signature apposée pour ordre pour le compte de L. T.

Dès lors d'une part qu'elle est rédigée en des termes pour le moins dubitatifs (emploi conjugué du verbe sembler qui exclut toute certitude et du mode conditionnel qui présente l'action comme une simple éventualité) et d'autre part qu'elle ne comporte aucun renseignement factuel précis sur les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles É. V. aurait été amenée à exiger de son cocontractant le paiement de commissions, la lettre susvisée ne peut, à l'évidence, constituer la preuve des agissements gravissimes aujourd'hui reprochés à cette salariée.

Le fait que ladite correspondance n'ait en outre pas été signée par la personne (Monsieur T.) qui aurait rencontré le 23 mai 2000 le Directeur de la SAM Hôtel Métropole renforce, si besoin était, le caractère flou et imprécis de cette dénonciation.

Par ailleurs et surtout pour pouvoir valablement constituer dans le cadre du présent débat judiciaire la preuve des agissements reprochés à É. V., les déclarations émanant de la SCS Mediacom auraient dû, en application des dispositions des articles 323 et suivants du Code de procédure civile, être formulées au moyen d'attestations.

Dès lors en effet que l'article 324 du Code de procédure civile fait obligation, à peine de nullité de l'attestation, au rédacteur d'un témoignage d'indiquer qu'il sait que l'établissement d'un faux l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal, seules les déclarations recueillies dans ce cadre procédural précis présentent les garanties suffisantes pour emporter la conviction d'un tribunal.

Force est de constater en outre, alors pourtant que les refus d'intervention de la SCS Mediacom dénoncés par É. V. et ses deux collaboratrices, s'ils étaient avérés établis étaient de nature à expliquer d'abord l'exclusion de ladite société du nombre des fournisseurs de l'hôtel, puis les accusations diffamatoires portées à l'encontre de la responsable des marchés par le fournisseur évincé qui s'en sont suivies, que la SAM Métropole ne justifie avoir procédé à aucune enquête approfondie au sein de ses services.

L'employeur ne peut enfin sérieusement se prévaloir pour tenter d'étayer un grief principal dont la preuve n'est en définitive nullement rapportée, d'une part d'un incident survenu quelques mois plus tôt, qui ne constituait manifestement qu'un simple canular et qui n'avait dans ces conditions suscité qu'une simple « mise en garde » de sa part, et d'autre part d'un avertissement infligé quatre années plus tôt destiné à sanctionner dans le cadre d'une dispute publique entre deux employés, de simples écarts de langage.

Aucun fait, susceptible de constituer une faute grave ou même un simple motif valable de rupture de son contrat de travail, n'étant en définitive caractérisé à l'encontre d'É. V., cette dernière, compte tenu de son ancienneté de services d'une part (quatre ans et six mois) et du montant mensuel moyen de sa rémunération d'autre part (14 121,00 F pour l'année 2000), est en droit de prétendre au paiement des sommes suivantes :

- au titre du préavis (deux mois de salaire), tous éléments de rémunération inclus..... 28 242 F

soit 4 305,47 €

- au titre de congés payés sur le préavis. 430,54 €

- au titre de l'indemnité de licenciement 14 121 x 58

-----

25 (préavis de deux mois inclus)..... 32 760,72 F

soit 4 994,34 €

b) Sur le caractère abusif du licenciement

En licenciant pour faute grave une salariée sur la base d'accusations, aussi dubitatives qu'imprécises, formulées dans une simple lettre par un fournisseur évincé, sans avoir procédé à la moindre enquête ni à la moindre vérification lui permettant de s'assurer de leur bien fondé, la SAM Hôtel métropole a fait preuve à la fois d'une précipitation excessive, d'une légèreté blâmable et d'une grande brutalité, lesquelles confèrent indéniablement à la rupture du contrat de travail d'É. V. un caractère abusif.

É. V. justifie avoir subi, consécutivement à son licenciement, un préjudice important, notamment en terme d'image.

Compte tenu en effet des motifs allégués à l'appui de son licenciement, ses chances de pouvoir retrouver en principauté, dans le milieu fermé que constitue l'hôtellerie, un emploi similaire sont incontestablement gravement obérées.

---

## LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Embauchée le 2 novembre 1995 par la SAM Métropole Palace en qualité de coordinatrice banquets puis, à compter du 31 mars 1996, en qualité de responsable banquets, É. V. a été licenciée de son emploi le 16 juin 2000, sans préavis ni indemnités de rupture.

Les motifs de la rupture du contrat de travail, tels qu'ils sont contenus dans la correspondance du 16 juin 2000 susvisée, s'énoncent comme suit :

« Mademoiselle,

Suite à notre entretien du mardi 13 juin 2000 en présence d'un délégué du personnel, nous vous avons fait part des griefs que nous étions amenés à formuler à votre rencontre, et au cours de celui-ci vous avez été en mesure de présenter vos explications.

Ces griefs se rapportent au fait qu'il a été porté à notre connaissance que vous aviez demandé de percevoir indûment une somme d'argent d'une société spécialisée dans la location de matériel vidéo, multimédia professionnels et ce en échange d'une priorité de prestations à effectuer dans notre établissement.

Ceci est contraire aux procédures qui régissent notre hôtel et il est bien évident que le fait d'envisager de percevoir des sommes financières ôte toute objectivité sur le choix de la société sélectionnée.

De ce fait, vous ne travaillez plus dans l'intérêt de l'entreprise mais dans votre propre intérêt.

Les explications que vous nous avez fournies n'atténuent pas la gravité des faits qui vous sont reprochés, et rendent impossible votre maintien dans l'entreprise.

Aussi nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave. »

Soutenant d'une part qu'à défaut pour l'employeur d'avoir rapporté la preuve de l'existence des faits relatés ci-dessus, le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni même sur un simple motif valable, et d'autre part que cette mesure, au regard de la brutalité avec laquelle elle lui avait été signifiée, revêtait à l'évidence un caractère abusif, É. V., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 15 janvier 2001, a attiré la SAM Métropole Palace devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail à l'effet d'obtenir paiement des sommes suivantes :

- 55 000,00 F, à titre d'indemnité de licenciement,
- 49 554,00 F, à titre d'indemnité de préavis,
- 4 955,40 F, au titre des congés payés sur le préavis,
- 250 000,00 F, à titre de dommages et intérêts,

le tout avec intérêts de droit et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À l'audience fixée par les convocations les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après treize renvois successivement intervenus à la demande de leurs conseils, l'affaire a été contradictoirement débattue le 7 novembre 2002 pour être le jugement rendu ce jour 12 décembre 2002.

É. V. fait valoir en premier lieu à l'appui de ses prétentions que l'offre de services de la SCS Mediacom n'a été écartée par ses soins qu'en raison du manque de disponibilité extrêmement préjudiciable aux intérêts de la SAM Hôtel Métropole dont avait fait preuve ladite société.

Qu'en conséquence le grief formulé à son encontre, sur la base d'un simple courrier libellé au surplus au conditionnel, alors d'une part que ses collaboratrices avaient toutes deux confirmé au Directeur de l'hôtel, la réalité du motif l'ayant conduit à ne plus recourir aux services de la SCS Médiacom, et d'autre part que les nombreuses attestations produites par ses soins confirment le professionnalisme, le sérieux et la compétence dont elle a toujours fait preuve dans ses fonctions, s'avère totalement infondé.

Elle soutient par ailleurs qu'en procédant au licenciement d'une salariée qui était à son service depuis plusieurs années et en qui elle avait placé sa confiance sur la foi de cette unique accusation, sans l'avoir préalablement confrontée à ses

accusateurs ni même avoir sollicité de ceux-ci la moindre précision sur le montant de ces commissions imaginaires et les conditions dans lesquelles elles auraient été demandées, la SAM Métropole a fait preuve d'une « *impardonnable légèreté* » doublée d'une évidente brutalité.

Elle demande en conséquence au Tribunal du travail de réparer l'important préjudice tant matériel que moral subi par ses soins en faisant droit à l'intégralité des demandes contenues dans sa requête introductive d'instance, telles qu'elles ont été exposées et détaillées ci-dessus.

Estimant pour sa part que le licenciement pour faute grave dont É. V. a fait l'objet est parfaitement justifié dans ses motifs et régulier dans sa mise en œuvre, la SAM Métropole Palace conclut au rejet de l'intégralité des prétentions formulées à son encontre par son ancienne salariée.

Elle invoque, à cette fin, en substance les moyens suivants :

- compte tenu de l'existence d'un incident de même nature survenu antérieurement avec la société Nocturnes, les propos tenus à l'égard d'É. V. par la société Médiacom lors de la réunion du 23 mai 2000 et réitérés dans la correspondance du 6 juin 2000, étaient de nature à confirmer les soupçons de « *prise de commissions* » existant envers cette employée depuis le début de l'année 2000,
- la répétition de ces deux faits avérés et de même nature, qui ont anéanti la confiance que l'employeur avait placée en sa salarié, justifie pleinement le licenciement pour faute grave, prononcé à l'encontre de cette dernière,
- dès lors qu'il n'entre pas dans ses attributions de confronter, à la manière d'un juge d'instruction, sa salariée avec ses accusateurs, l'employeur, en s'informant précisément auprès de la SCS Médiacom lors de la réunion organisée le 23 mai 2000 des faits reprochés à É. V., a procédé à des investigations suffisantes et n'a donc fait preuve ni de légèreté ni encore moins de brutalité en l'espèce,
- É. V. ayant, selon ses propres écritures, retrouvé un emploi, le préjudice allégué n'est en tout état de cause nullement justifié.

#### **SUR CE :**

##### *a) Sur la faute grave et la validité du motif de rupture*

S'agissant d'un licenciement prononcé pour faute grave, il est constant en droit que la charge de la preuve des éléments propres à le justifier incombe exclusivement à l'employeur.

En l'espèce pour étayer les graves accusations de perception illicite de commissions portées à l'encontre d'une salariée, qui occupait à son service des fonctions de responsabilité depuis plus de quatre années au moment de son licenciement, la SAM Métropole verse essentiellement aux débats une correspondance, reçue le 6 juin 2000 de la SCS Médiacom, et dont le contenu s'avère le suivant :

« Monsieur le Directeur,

Suite à votre réunion du 23 mai dernier avec Monsieur T., nous vous confirmons par la présente les informations suivantes :

Il semblerait qu'É. V. ne souhaite plus faire appel à nos services, suite à notre refus de lui verser des commissions sur les opérations que nous avons effectuées à sa demande.

Nous sommes désolé (sic) de cette situation qui porte atteinte à la qualité des relations que nos sociétés ont développées depuis maintenant plus de deux ans. »

Suivent la signature d'A. F., ainsi qu'une signature apposée pour ordre pour le compte de L. T.

Dès lors d'une part qu'elle est rédigée en des termes pour le moins dubitatifs (emploi conjugué du verbe sembler qui exclut toute certitude et du mode conditionnel qui présente l'action comme une simple éventualité) et d'autre part qu'elle ne comporte aucun renseignement factuel précis sur les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles É. V. aurait été amenée à exiger de son cocontractant le paiement de commissions, la lettre susvisée ne peut, à l'évidence, constituer la preuve des agissements gravissimes aujourd'hui reprochés à cette salariée.

Le fait que ladite correspondance n'ait en outre pas été signée par la personne (Monsieur T.) qui aurait rencontré le 23 mai 2000 le Directeur de la SAM Hôtel Métropole renforce, si besoin était, le caractère flou et imprécis de cette dénonciation.

Par ailleurs et surtout pour pouvoir valablement constituer dans le cadre du présent débat judiciaire la preuve des agissements reprochés à É. V., les déclarations émanant de la SCS Médiacom auraient dû, en application des dispositions des articles 323 et suivants du Code de procédure civile, être formulées au moyen d'attestations.

Dès lors en effet que l'article 324 du Code de procédure civile fait obligation, à peine de nullité de l'attestation, au rédacteur d'un témoignage d'indiquer qu'il sait que l'établissement d'un faux l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal, seules les déclarations recueillies dans ce cadre procédural précis présentent les garanties suffisantes pour emporter la conviction d'un tribunal.

Force est de constater en outre, alors pourtant que les refus d'intervention de la SCS Médiacom dénoncés par É. V. et ses deux collaboratrices, s'ils s'étaient avérés établis étaient de nature à expliquer d'abord l'exclusion de ladite société du nombre des fournisseurs de l'hôtel, puis les accusations diffamatoires portées à l'encontre de la responsable des marchés par le fournisseur évincé qui s'en sont suivies, que la SAM Métropole ne justifie avoir procédé à aucune enquête approfondie au sein de ses services.

L'employeur ne peut enfin sérieusement se prévaloir pour tenter d'étayer un grief principal dont la preuve n'est en définitive nullement rapportée, d'une part d'un incident survenu quelques mois plus tôt, qui ne constituait manifestement qu'un simple canular et qui n'avait dans ces conditions suscité qu'une simple « mise en garde » de sa part, et d'autre part d'un avertissement infligé quatre années plus tôt destiné à sanctionner dans le cadre d'une dispute publique entre deux employés, de simples écarts de langage.

Aucun fait, susceptible de constituer une faute grave ou même un simple motif valable de rupture de son contrat de travail, n'étant en définitive caractérisé à l'encontre d'É. V., cette dernière, compte tenu de son ancienneté de services d'une part (quatre ans et six mois) et du montant mensuel moyen de sa rémunération d'autre part (14 121,00 F pour l'année 2000), est en droit de prétendre au paiement des sommes suivantes :

- au titre du préavis (deux mois de salaire), tous éléments de rémunération inclus.....  
28 242 F

soit 4 305,47 €

- au titre des congé payés sur le préavis. 430,54 €
- au titre de l'indemnité de licenciement 14 121 x 58
- -----

25 (préavis de deux mois inclus)..... 32 760,72 F

soit 4 994,34 €

#### b) Sur le caractère abusif du licenciement

En licenciant pour faute grave une salariée sur la base d'accusations aussi dubitatives qu'imprécises, formulées dans une simple lettre par un fournisseur évincé, sans avoir procédé à la moindre enquête ni à la moindre vérification lui permettant de s'assurer de leur bien fondé, la SAM Hôtel Métropole a fait preuve à la fois d'une précipitation excessive, d'une légèreté blâmable et d'une grande brutalité, lesquelles confèrent indéniablement à la rupture du contrat de travail d'É. V. un caractère abusif.

É. V. justifie avoir subi, consécutivement à son licenciement, un préjudice important, notamment en terme d'image.

Compte tenu en effet des motifs allégués à l'appui de son licenciement, ses chances de pouvoir retrouver en Principauté, dans le milieu fermé que constitue l'hôtellerie, un emploi similaire sont incontestablement gravement obérées.

Il résulte ainsi des pièces du dossier que si cette dernière a certes pu pendant quelques mois occuper un emploi d'assistante de comptabilité au sein d'une société de management, le contrat à durée déterminée qui lui avait été consenti pour un an par la société Management SC a pris fin le 31 mars 2002.

Qu'en conséquence, depuis cette date, les revenus d'É. V. sont exclusivement constitués par des allocations Assedic, lesquelles représentent mensuellement la somme de 1 208,10 €.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, de l'âge d'É. V. lors de la rupture (30 ans) de son ancienneté de services (quatre ans et demi), et de ses charges de famille, le préjudice moral et matériel subi par cette salariée, consécutivement à son licenciement, sera équitablement réparé par l'allocation d'une somme de 25 000 € à titre de dommages et intérêts.

#### PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal du travail, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré.

Dit que le licenciement d'É. V. par la Société Anonyme Monégasque Hôtel Métropole Palace ne repose ni sur une faute grave, ni sur un motif valable de rupture.

Dit en outre que ce congédiement revêt un caractère manifestement abusif.

Condamne en conséquence la Société anonyme monégasque Hôtel Métropole Palace à payer à É. V. les sommes suivantes :

- 4 305,47 euros, (quatre mille trois cent cinq euros et quarante sept centimes), à titre d'indemnité de préavis,
- 430,54 euros, (quatre cent trente euros et cinquante quatre centimes), au titre des congés payés sur le préavis,

ces deux sommes portant intérêts au taux légal à compter de la convocation en conciliation, valant mise en demeure.

- 4 994,34 euros, (quatre mille neuf cent quatre vingt quatorze euros et trente quatre centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 25 000,00 euros, (vingt cinq mille euros), à titre de dommages et intérêts,

lesdites sommes portant intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

Déboute É. V. du surplus de ses prétentions.

Mme Coulet-Castoldi, juge de paix - prés. ; M.M. Giannotti, Morando, membres employeurs ; M.M. Cognet, Pizzolato membres salariés ; Mes Michel, Sbarrato av.-déf.