

Tribunal du travail, 25 septembre 2003, j. LE. c/ la SAM Société des bains de mer

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	25 septembre 2003
<i>IDBD</i>	6603
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Pouvoir disciplinaire

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2003/09-25-6603>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Double sanction pour des mêmes faits - Licenciement pour faute grave avec indemnité de préavis (non) - Perte de confiance liée aux manquements à la loyauté - Motif valable de licencier (oui)

Résumé

En accordant l'indemnité de préavis, l'employeur qui licencie exclut la faute grave. La perte de confiance, liée aux manquements à la confidentialité et à la loyauté, constitue un motif valable de licenciement.

Un salarié embauché, le 23 février 1981, en qualité de « Chasseur de nuit », puis de « Tournant de loge de nuits », se voit infliger le 6 juin 2001 un « avertissement de travail, assorti de trois jours de mise à pied », pour divulgation d'une note confidentielle. Il est ensuite licencié, le 17 août 2001 avec dispense de préavis, pour avoir été à l'origine d'accidents endommageant des véhicules de clients. La rupture est prononcée « en raison de la gravité des fautes et de la confiance » qui avait été placée en lui. Le salarié demande, après procès-verbal de non-conciliation, devant le Tribunal du Travail, l'annulation de ce qu'il estime être une double sanction pour les mêmes faits et des indemnités de congédiement, licenciement et des dommages intérêts pour rupture abusive, le licenciement ne reposant pas sur un motif valable et mis en œuvre avec légèreté blâmable. L'employeur estime, quant à lui, qu'il faut entendre le terme d'avertissement de manière large et que la sanction disciplinaire, à juste titre infligée, est la seule mesure de mise à pied. Licencié pour faute grave, en raison de l'accumulation de manquements professionnels et de la perte de confiance, par-delà le paiement du préavis, le salarié ne peut prétendre à l'indemnité de congédiement. Aucun abus ne peut être relevé, compte tenu de la volonté délibérée du salarié de camoufler les faits.

Le Tribunal, analysant les termes de la lettre d'avertissement, retient son caractère disciplinaire et annule la mise à pied intervenue pour les mêmes faits, la double sanction étant prohibée. Sur le licenciement, le juge se fonde sur l'article 1er de la loi n° 845, voulant que tout salarié licencié, ayant au moins deux années ininterrompues d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf faute grave, à une indemnité de congédiement. Celle-ci est due et calculée sur le fondement de l'article précité et de l'article 6 de l'avenant n° 18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Nationale du Travail, car en accordant le préavis au salarié, l'employeur a, implicitement mais nécessairement reconnu l'absence de faute grave. L'indemnité de licenciement, prévue par l'article 2 de la loi n° 845, n'est pas allouée à cause des manquements à la confidentialité et à la loyauté qui justifient la perte de confiance alléguée. La rupture n'a aucun caractère abusif et le salarié est débouté de sa demande à ce titre.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 7 février 2002, reçue le 11 février 2002 ;

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 5 mars 2002 ;

Vu les conclusions déposées par Monsieur j. LE., en personne, en date des 11 avril 2002, 24 octobre 2002 et 13 février 2003 ;

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 11 juillet 2002, 16 janvier 2003 et 15 mai 2003 ;

Où Monsieur j. LE., en personne, en ses observations et explications ;

Où 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 sa plaidoirie ;

Lesdits partie et avocat-défenseur ayant repris et maintenu ce jour leurs conclusions en l'état de la composition différente du Tribunal ;

Vu les pièces du dossier ;

*

Embauché par la Société des Bains de Mer et du Cercle des Étrangers en abrégé S.B.M. le 23 février 1981 en qualité de chasseur de nuit, puis affecté à compter du 1er février 1996 au poste de « Tournant de loge de nuits », j. LE. s'est vu notifier le 6 juin 2001 par son employeur un « avertissement de travail, assorti de trois jours de mise à pied », pour le motif suivant :

« Le mardi 22 mai à 5 h 30 du matin, suite à un problème rencontré avec un passant, Monsieur WU. avec lequel nous avons de sérieux ennuis, vous vous êtes permis de lui montrer, et même de lui photocopier, les instructions confidentielles le concernant, qui avaient été inscrites en rouge par Monsieur a. VI. à l'attention des » réceptionnistes.

« Vous devriez pourtant savoir qu'une note » confidentielle « doit le rester, et ne peut de ce fait être divulguée à toute autre personne qu'à celles à qui elle est destinée.

» Par ailleurs, vous avez déjà fait l'objet d'une mise en garde verbale concernant vos différents manquements dans l'exercice de vos fonctions de caissier et de concierge. «.

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 17 août 2001, la S.B.M. a notifié à j. LE. son licenciement, dispensant en outre l'intéressé de l'exécution de son préavis, d'une durée conventionnelle de deux mois.

Les motifs de la rupture du contrat de travail de j. LE., tels qu'ils sont contenus dans la correspondance susvisée, s'énoncent ainsi :

» Monsieur,

« Lors de l'entretien intervenu ce jour avec votre encadrement, il vous a été exposé que les derniers incidents dont vous étiez à l'origine ces dernières semaines nous contraignaient à prendre à votre rencontre des mesures disciplinaires.

» En effet, dans la nuit du 28 juillet écoulé, alors que vous étiez de service, vous avez gravement endommagé le véhicule de l'un de nos clients.

« À cette occasion, vous avez d'une part omis de porter l'incident à la connaissance de votre hiérarchie et d'autre part lorsque celle-ci vous a interrogé sur les faits le lendemain vous les avez sciemment niés.

» Lors de votre absence pour congés payés, l'enquête qui a été diligentée a permis de visionner les cassettes de contrôle fonctionnant ce soir-là, et votre responsabilité a ainsi pu être établie.

« Par la suite, lors de votre reprise de fonction, dans la nuit du 13 au 14 août, vous avez été à nouveau à l'origine d'un incident similaire, » endommageant un autre véhicule.

« Interrogé à cette occasion par votre hiérarchie, vous avez alors reconnu votre entière responsabilité dans les deux accidents.

» Nous vous rappelons qu'en date du 6 juin 2001 vous avez déjà fait l'objet d'un sérieux avertissement de travail assorti de trois jours de mise à pied, par lequel nous vous avons déjà fermement invité à ne plus attirer l'attention sur vous, faute de quoi nous serions amenés à prendre à votre rencontre des mesures plus sévères.

« En conséquence, devant la gravité des fautes qui vous sont reprochées et la perte de la confiance que nous placions en vous, nous nous voyons dans l'obligation de prononcer à votre rencontre une mesure de licenciement. ».

Soutenant d'une part que son employeur ne pouvait valablement lui infliger le 6 juin 2001 deux sanctions pour un seul et même fait, et d'autre part que le licenciement qui lui avait été notifié était non seulement dépourvu de motif valable, mais encore abusif, j. LE., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 4 mars 2002, a attiré la S.B.M. devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir, sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

- l'annulation de la mise à pied du 6 juin 2001 ainsi que le paiement d'une somme de 458,00 € à titre de dommages et intérêts,
- l'allocation des sommes suivantes :
- 10.880,45 €, à titre d'indemnité de congédiement,
- 12.136,06 €, à titre d'indemnité de licenciement,
- 95.440,00 €, à titre de dommages et intérêts

le tout avec intérêts de retard au taux légal à compter de la présentation de la requête.

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

Puis, après divers renvois intervenus à leur demande, l'affaire a reçu fixation pour être plaidée le 10 juillet 2003, date à laquelle elle a été effectivement débattue et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 25 septembre 2003.

j. LE. fait valoir en premier lieu à l'appui de ses prétentions qu'en lui notifiant le 6 juin 2001 un avertissement assorti de trois jours de mise à pied son employeur lui a en réalité infligé cumulativement deux sanctions pour le même fait.

Soutenant que contrairement à ce que soutient la S.B.M. le vocable avertissement ne doit pas en droit social s'entendre de manière large et générique, puisqu'il constitue une sanction disciplinaire autonome, j. LE. demande à la présente juridiction d'annuler purement et simplement la mise à pied susvisée et de condamner par suite la S.B.M. à lui payer, à titre de dommages et intérêts, la somme de 458,00 € correspondant à la retenue indûment effectuée sur son salaire.

Il soutient en second lieu qu'en lui allouant le bénéfice de deux mois de préavis, dispensé d'exécution mais rémunéré, la S.B.M. a implicitement mais nécessairement reconnu que son licenciement n'était pas fondé sur une faute grave.

Qu'en outre et en tout état de cause les conditions posées par l'article 9 de l'avenant n° 1 du 2 mars 1998 à la Convention Collective de l'Industrie Hôtelière du 1er juillet 1968, autorisant l'employeur à qualifier de faute grave les fautes répétitives commises par un salarié ne sont pas réunies en l'espèce, dans la mesure où il n'avait pas, à la date de notification de son licenciement, été préalablement sanctionné par trois blâmes au moins.

Se prévalant des dispositions de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968, il estime dans ces conditions être en droit de prétendre, au titre de l'indemnité de congédiement, à l'allocation d'une somme de 10.880,45 €.

Soulignant par ailleurs qu'au regard tant de son importante ancienneté que de la pratique existant au sein de la S.B.M., telle qu'elle est établie par l'attestation rédigée par Monsieur BO., les fautes qui lui sont aujourd'hui reprochées n'auraient pas dû conduire à son licenciement, il estime que son employeur ne justifie pas, en définitive, d'un motif valable de rupture et sollicite en conséquence paiement, au titre de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845, d'une somme de 12.136,06 €.

Il demande en dernier lieu que la légèreté blâmable dont son employeur a fait preuve en l'espèce, en le privant notamment de la procédure conventionnelle instaurée au bénéfice des salariés dans le but de pallier tout abus dans l'exercice du droit de licencier, soit sanctionnée par l'allocation à son profit, en réparation de l'important préjudice tant matériel que moral qu'il a subi, d'une somme de 95.440,00 € à titre de dommages et intérêts.

La S.B.M. conclut pour sa part au rejet de l'intégralité des prétentions formulées à son encontre par j. LE.

Elle invoque à cet effet en substance les moyens suivants :

en ce qui concerne la demande d'annulation de la mise à pied du 6 juin 2001 :

- le terme d'avertissement devant s'entendre de manière large et générique, j. LE., ainsi qu'il l'admet lui-même expressément dans son courrier du 6 juin 2001, ne s'est en réalité vu infliger qu'une mesure de mise à pied de trois jours, dont le bien-fondé se trouve entièrement justifié par le comportement fautif adopté par ce salarié,
- en tout état de cause, si par extraordinaire la présente juridiction devait considérer qu'il existe en l'espèce deux sanctions cumulatives pour un fait unique, seule l'annulation de la mise à pied devrait être prononcée.

En ce qui concerne les demandes afférentes au licenciement :

- en application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 845, j. LE., qui a été licencié pour faute grave, ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de congédiement,
- le paiement par l'employeur à un salarié de l'indemnité de préavis ne peut avoir aucun impact sur la notion de faute grave retenue à son encontre,
- les manquements professionnels successivement commis par j. LE. les 22 mai 2001, 28 juillet et 13 août 2001 constituent incontestablement par leur réitération dans une courte période de temps et leur accumulation une faute grave, étant observé que l'existence d'un nouveau grief autorise l'employeur à faire état des griefs antérieurs même déjà sanctionnés par un avertissement pour justifier une sanction aggravée,
- j. LE. n'ayant pas seulement endommagé à deux reprises les véhicules de clients de l'hôtel, mais aussi et surtout omis sciemment de mentionner ces incidents sur la main courante destinée à l'équipe de jour venue assurer la relève, voire même, en ce qui concerne l'incident du 28 juillet 2001, catégoriquement nié sa responsabilité, contraignant de ce fait son employeur à faire effectuer une enquête interne ainsi qu'à procéder au visionnage des cassettes vidéos du parking, la perte de confiance alléguée dans la lettre de licenciement se trouve entièrement justifiée ; de ce fait la validité du motif de rupture n'étant pas sérieusement contestable, j. LE. ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement,
- aucune violation des dispositions de l'avenant n°1 du 2 mars 1998 à la Convention Collective de l'Industrie Hôtelière n'est caractérisée en l'espèce puisque selon l'article 9 F la rupture des contrats en cours peut intervenir en cas de faute grave d'un employé,
- le licenciement, au regard du comportement adopté par j. LE. et notamment de sa volonté délibérée de camoufler les faits, ne revêtant aucun caractère abusif, la demande de dommages et intérêts doit être rejetée.

SUR CE,

1) Sur la demande d'annulation de la mise à pied notifiée le 6 juin 2001

Il est constant en droit qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois ; que par ailleurs le règlement intérieur des exploitations hôtelières, applicable au sein de la S.B.M., distingue l'avertissement, qui constitue une simple observation destinée à attirer l'attention du salarié, de la mise à pied, définie comme une suspension sans rémunération.

Qu'en conséquence en infligeant le 6 juin 2001 à j. LE. un avertissement de travail assorti de trois jours de mise à pied, la S.B.M. a sanctionné deux fois la faute commise le 22 mai précédent par j. LE., dont la matérialité n'apparaît au demeurant, au vu des pièces produites aux débats, pas sérieusement contestable.

Si la S.B.M. soutient certes pour sa part n'avoir notifié qu'une seule et même sanction, le terme avertissement, qui doit être pris au sens large et générique de l'action d'avertir, ne devant pas selon elle être assimilé à la notion technique visée par le droit du travail, force est toutefois de constater que les termes de la lettre de l'employeur en date du 6 juin 2001 sont dénués de toute équivoque puisqu'il y est indiqué « *Pour ces différentes raisons nous vous INFLIGEONS un avertissement de travail ASSORTI de trois jours de mise à pied* ».

Il convient, dans ces conditions, de faire droit sur ce premier point aux prétentions de j. LE. en annulant la mise à pied de trois jours notifiée le 6 juin 2001 à ce salarié et en condamnant en conséquence la S.B.M. à lui payer, à titre de dommages et intérêts, la somme de 147,76 € représentant, au vu des bulletins de paie produits aux débats, le montant de la rémunération indûment retenue.

2) Sur les demandes relatives au licenciement

a) Indemnité de congédiement

En application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 845, tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, SAUF EN CAS DE FAUTE GRAVE, à une indemnité de congédiement.

Pour justifier sa décision de ne pas verser à j. LE. l'indemnité de congédiement, la S.B.M. soutient, les deux autres conditions posées par le texte susvisé, à savoir l'existence d'un contrat à durée indéterminée et une ancienneté ininterrompue supérieure à deux années étant incontestablement remplies en l'espèce, que le licenciement de ce salarié aurait été mis en œuvre pour faute grave.

Force est de constater toutefois, à la lecture de la lettre du 17 août 2001, que l'employeur, s'il a certes évoqué la gravité des fautes reprochées à j. LE. ainsi que la perte de confiance qui en était résultée, n'a en revanche nullement manifesté sa volonté, de façon explicite ou implicite, de mettre fin SUR LE CHAMP aux relations contractuelles, sans préavis ni indemnité de rupture.

Qu'il résulte au contraire de la correspondance précitée que l'employeur a accordé à j. LE. le bénéfice du délai de préavis de deux mois prévu par les dispositions conventionnelles applicables, que ce dernier a cependant été dispensé d'exécuter.

Selon la jurisprudence, constitue une faute grave tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de celui-ci dans l'entreprise pendant la Durée du préavis.

Par suite, en accordant à j. LE. le préavis de deux mois auquel celui-ci était en droit de prétendre, la S.B.M. a implicitement mais nécessairement reconnu que les faits évoqués par elle dans la lettre de rupture n'étaient pas constitutifs d'une faute grave.

j. LE. est dès lors fondé à obtenir paiement par son employeur d'une indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 845 susvisée et de l'article 6 de l'avenant n° 18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Nationale du Travail.

Sur la base d'une ancienneté de vingt années et d'un salaire mensuel moyen de 26.084,93 F perçu au cours des trois derniers mois l'indemnité revenant à j. LE. à ce titre s'élève à 69.559,81 F correspondant à 10.604,32 €, se décomposant ainsi :

— pour les dix premières années = $10 \times 1/10e = 26.084,93 \text{ F}$

— pour les dix années suivantes = $10 \times 1/10e$, soit = $26.084,93 \text{ F} + 10 \times 1/15e$ soit : $17.389,95 \text{ F}$

soit un total de 69.559,81 F correspondant à 10.604,32 €.

b) Indemnité de licenciement

Si les faits reprochés à j. LE., tels qu'ils sont énoncés dans la lettre de rupture, ne peuvent être considérés de l'aveu de l'employeur lui-même comme une faute grave justifiant le licenciement immédiat et sans indemnité de rupture de ce salarié, ils constituent en revanche incontestablement, compte tenu de leur réitération dans le temps et de la perte de confiance qui en est résultée pour l'employeur, un motif valable de licenciement.

En effet, en remettant dans un premier temps à un client la photocopie d'une note à caractère confidentiel, puis en s'abstenant par la suite à deux reprises d'informer son employeur des accrochages de véhicules de clients dont il n'a jamais pourtant contesté être l'auteur, contraignant par son silence ce dernier à procéder à une enquête interne puis au visionnage des cassettes de contrôle, j. LE. a gravement contrevenu aux obligations de confidentialité d'une part et de loyauté d'autre part résultant de son contrat de travail, justifiant ainsi pleinement la perte de confiance alléguée.

j. LE., qui ne peut dès lors prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845, sera débouté de sa demande de ce chef.

c) Dommages et intérêts

Dès lors que la décision de mettre un terme au contrat de travail de j. LE. a été prise par la S.B.M. après que trois fautes professionnelles aient été successivement commises par ce salarié en moins de trois mois, ce dernier ne peut sérieusement soutenir que son employeur aurait fait preuve à son égard d'une légèreté blâmable et encore moins agi avec précipitation.

Le caractère abusif du licenciement intervenu n'étant ainsi nullement démontré, j. LE. doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Annule la mise à pied de trois jours notifiée le 6 juin 2001 à j. LE. par la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER.

Condamne en conséquence la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER à verser à j. LE. la somme de :

147,76 euros, (cent quarante-sept euros et soixante-seize centimes), à titre de dommages et intérêts représentant au vu des bulletins de paie versés aux débats le montant de la rémunération indûment retenue.

Dit que le licenciement de j. LE. ne repose pas sur une faute grave mais sur un motif valable.

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

Condamne en conséquence la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER à verser à j. LE. la somme de :

1. 604,32 euros, (dix mille six cent quatre euros et trente-deux centimes), à titre d'indemnité de congédiement.

Déboute j. LE. de ses demandes d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts.

Fait masse des dépens et dit qu'ils seront partagés par moitié entre les parties.