

Tribunal du travail, 18 février 2016, Mademoiselle AC. a. c/ La Société A

Type	Jurisprudence
Juridiction	Tribunal du travail
Date	18 février 2016
IDBD	14636
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématiques	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2016/02-18-14636>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Droit unilatéral de résiliation de l'employeur - Légèreté blâmable de l'employeur - Préjudice moral de la salariée - Dommages et intérêts

Résumé

Le contrat de travail de la salariée, employée en qualité d'assistante responsable de rayon, a été résilié par l'employeur en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963. L'intéressée estime que cette rupture est abusive. L'employeur ne peut lui reprocher de s'être présentée pour reprendre son travail, dès lors qu'aucun élément ne permet de considérer qu'elle aurait effectivement obtenu par écrit à cette date la confirmation de son licenciement ainsi que de sa dispense de préavis. Par ailleurs, il n'établit pas davantage la volonté de la salariée d'en « *découdre* ». En revanche, le Tribunal estime qu'il a fait part d'une légèreté blâmable en s'abstenant d'organiser un véritable entretien préalable alors que la salariée avait six ans d'ancienneté et avait été promue, en ayant laissé se rédiger diverses versions de courriers relatifs à la dispense de préavis et à la mise à pied, notions distinctes et ne présentant pas le même impact psychologique, et en lui remettant des documents de fin de contrat comportant des irrégularités. La salariée a ainsi subi un préjudice moral, réparé par l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 15.000 euros.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 18 FÉVRIER 2016

En la cause de :

— Mademoiselle AC. a., demeurant : X à MENTON (06500),

DEMANDERESSE, comparant en personne,

d'une part ;

Contre :

— La société anonyme monégasque A, dont le siège social se situe : X1 à MONACO (98000),

DÉFENDERESSE, plaidant par Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Etude,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 7 avril 2014 reçue le 8 avril 2014 ;

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 octobre 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Mademoiselle a. AC., en personne, en date des 1er janvier 2015 et 1er avril 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque A, en date des 5 mars 2015 et 9 juillet 2015 ;

Où Mademoiselle a. AC., en personne, en ses observations et explications ;

Où Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la société anonyme monégasque A, en sa plaidoirie ;

Vu les pièces du dossier ;

a. AC. a été employée par la société anonyme monégasque A, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 28 mars 2007, en qualité de vendeuse et a exercé en dernier lieu les fonctions d'assistante responsable rayon.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 23 septembre 2013, celle-ci s'est vue notifier son licenciement sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Soutenant que la rupture de son contrat de travail revêt un caractère abusif, a. AC. a, ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 6 octobre 2014, attiré la SAM A devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 79.200 euros à titre de dommages et intérêts.

a. AC. a majoré sa demande à hauteur de 82.800 euros et fait valoir pour s'essentiel que :

- le jeudi 25 septembre 2013 à 16 heures, Madame LA., sa responsable, et Madame PR., son adjointe, l'ont convoquée pour un entretien dans le local de ménage afin de lui annoncer son licenciement pour un manque de

confiance des suites d'un arrêt de travail du 15 au 24 février 2013 (antérieur de 8 mois), alors qu'aucun reproche n'avait été formulé sur ce point à son retour de maladie et qu'au contraire, l'employeur lui avait renouvelé sa confiance en lui confiant l'encadrement, l'ouverture et la fermeture du magasin, la clôture des caisses, la mise au coffre des recettes, les remplacements de ses deux supérieures lors de leurs congés,

- elle s'est retrouvée perdue puisque deux semaines plus tôt, elles lui avaient déjà annoncé qu'elles devaient licencier quatre personnes, qu'elles n'en avaient trouvé que deux et ne savaient pas qui licencier d'autres,
- le 27 septembre 2013, elle s'est présentée sur son lieu de travail car elle n'avait pas été prévenue d'une quelconque dispense d'exécution de son travail (elle n'a pas été avisée de cette dispense et n'avait pas reçu sa lettre de licenciement),
- à sa grande surprise, l'équipe d'encadrement lui a demandé de « *dégager* » du magasin,
- elle a alors demandé un écrit en ce sens pour se couvrir en cas de différend sur les conseils de Madame BA.,
- elle s'est alors rendue avec Madame BA. (déléguée syndicale) et Madame LA. en salle de pause où cette dernière a rédigé plusieurs documents et en a signé deux (l'un sur la dispense de préavis et l'autre sur la mise à pied - documents non réglementaires et contradictoires) lesquels lui ont été remis sans scandale,
- lorsqu'elle a décidé de quitter les lieux, la déléguée syndicale a tenté par la force de récupérer ces documents avec une agression physique à la clé en surface de vente (témoignage d'une cliente et certificat médical relatif à son état de choc émotionnel),
- elle a tenté d'avoir des explications en rédigeant un courrier à l'attention du PDG de la société A qui est demeuré sans réponse,
- en outre, dès la fin de son préavis, les documents de fin de contrat remis étaient entachés d'irrégularités : motif du licenciement (refus d'indemnisation par Pôle emploi, impayés pendant plusieurs mois), tampon avec l'adresse du siège de la société anonyme A à Paris,
- l'Inspecteur du travail, Monsieur B., a dû batailler à ses côtés en vue de la régularisation qui est intervenue le 15 février 2014 avec une lettre d'excuse,
- il est possible de s'interroger sur le motif réel de la rupture, ainsi que le fait remarquer Madame MA., responsable des ressources humaines dans sa lettre du 11 octobre 2013,
- elle a subi un préjudice moral important (certificat médical et ordonnance), un préjudice financier (paiement des factures, crédit auto souscrit en juin 2013) et un préjudice professionnel (elle réside à Menton qui n'est pas une commune limitrophe de Monaco ; crise professionnelle : difficultés à trouver du travail),
- la lettre de licenciement adressée par courrier recommandé a été présentée à son domicile le 26 septembre 2013 (sur son lieu de travail à cette date) et n'a pas été retourné à la société A mais à A FRANCE (mention barrée au stylo).

Aux termes de ses écritures judiciaires, la SAM A soulève la nullité des attestations de d. BE., sollicite la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et soutient que :

- la lettre de licenciement du 23 septembre 2013 mentionnant la dispense de préavis a été présentée au domicile de la salariée le 26 septembre 2013 et a été retournée avec la mention « *pli avisé non réclamé* »,
- le 26 septembre 2013, la responsable du magasin s'est entretenue avec la demanderesse pour l'informer de la décision de rupture en lui indiquant qu'elle était dispensée de son préavis et qu'il n'était pas nécessaire qu'elle se présente au magasin à son prochain jour de travail, soit le 28 septembre 2013,
- en dépit du courrier recommandé qu'elle n'a pas cru bon de retirer ainsi que de toutes ces précisions, a. AC. s'est présentée sur le lieu de travail, comme si rien ne lui avait été signifié,
- confrontée au refus de quitter les lieux et à une attitude agressive de la part de la salariée, la responsable du magasin a dû prendre contact avec le service des ressources humaines de l'entreprise afin de rédiger dans l'urgence et sur la demande insistante de l'intéressée, visiblement désireuse de créer un scandale en présence des clients, un écrit sur papier libre lui confirmant sa dispense de préavis et donc la nécessité de ne plus se présenter sur son lieu de travail,
- la responsable du magasin a fait en sorte que la demanderesse puisse échanger avec la déléguée du personnel présente ce jour, afin qu'elle soit conseillée,
- compte tenu de la situation d'urgence et de la tension créée par a. AC., plusieurs documents destinés à lui confirmer son licenciement et sa dispense de préavis ont été rédigés, bien qu'un seul ait été retenu par la direction du magasin et comporte un tampon de la SAM A (celui qui devait être remis à la salariée),
- toutefois, au vu des échanges, la demanderesse a pris l'ensemble des documents et a refusé de les restituer malgré les demandes de la déléguée du personnel et de la responsable du magasin puis a quitté le magasin en hurlant,

- les deux documents versés aux débats par la partie adverse constituent pour l'un, un brouillon sans le tampon du magasin, et pour l'autre, le document qui devait être remis en mains propres calmement à l'occasion de sa venue - si celle-ci ne s'était pas terminée en esclandre du fait du comportement violent et agressif d a. AC. (attestation de Laurence LA., directrice du magasin),
- la rupture mise en œuvre sans motif particulier limitait implicitement la durée des entretiens qui pouvaient l'encadrer,
- la lettre recommandée a été par précaution accompagnée d'une lettre simple, afin de s'assurer de la bonne information de la salariée (également présentée le 26 septembre 2013),
- la demanderesse s'est dès lors volontairement abstenue de retirer le courrier recommandé mais a nécessairement reçu la lettre simple si bien qu'elle a été informée le 26 septembre 2013 de son licenciement et de la dispense de préavis, le préavis ayant au demeurant commencé à courir à compter de cette date,
- c'est ainsi avec une mauvaise foi caractérisée qu' a. AC. s'est présentée le 28 septembre 2013 au magasin pour faire un esclandre,
- si la salariée évoque une agression, c'est bien elle qui s'est rendue sur son lieu de travail pour en découdre, avec une attitude extrêmement agressive exigeant de sa responsable un écrit pour qu'elle accepte enfin de partir,
- les attestations (nulles et de pure complaisance, pièces adverses n° 4 et 15 devant être écartées des débats) ont été rédigées par une des amies de la demanderesse qui l'a accompagnée ce jour-là, preuve qu'elle n'entendait nullement reprendre le travail et qu'étant parfaitement au courant de la rupture, elle avait en réalité cherché querelle avec sa hiérarchie,
- la plainte déposée à la Sûreté Publique a été classée sans suite,
- le licenciement mis en œuvre au visa de l'article 6 de la loi n° 729 dispense de justifier des motifs à l'origine de la décision de rupture,
- le débat qu'a. AC. tente d'instaurer sur la réalité alléguée des motifs, et notamment l'hypothétique sanction d'une absence pour maladie vieille de 6 mois, n'a pas lieu d'être,
- la salariée mélange sciemment différents paragraphes du courrier du 11 octobre 2013 adressé par la Directrice des Ressources Humaines de la société A France pour invoquer l'incertitude des motifs,
- la demanderesse a mis en scène une prétendue agression, a cherché à instrumentaliser la justice pénale pour faire prospérer ses demandes devant le Tribunal et n'a pas hésité à produire des attestations mensongères,
- elle a dû subir les tracasseries d'une procédure outre les frais nécessaires à la défense de ses intérêts.

SUR QUOI,

Le témoignage de d. BE. produit sous le numéro 4 par a. AC., complété par sa pièce n° 15, n'est pas conforme aux dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile, en sorte que cette attestation doit être déclarée nulle.

En application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du Travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable).

Il n'est pas contesté que la demanderesse a été remplie de ses droits au titre du préavis, des congés payés et de l'indemnité de licenciement.

a. AC., à laquelle incombe la charge de cette preuve, ne démontre pas que la cause de son licenciement (indépendamment des motifs) serait liée aux difficultés relatives à son arrêt de travail ancien du mois de février 2013, la correspondance du 11 octobre 2013 faisant uniquement réponse aux allégations de la salariée sur ce point contenues dans son courrier antérieur du 30 septembre 2013. Aucune intention de nuire n'est davantage caractérisée.

Par ailleurs, il résulte des pièces versées aux débats et des éléments de la cause que :

- la lettre de licenciement datée du 23 septembre 2013 a été adressée par la voie recommandée avec accusé de réception et a été présentée le 26 septembre 2013 au domicile de l'intéressée mais n'a par la suite pas été retirée,
- l'expéditeur du recommandé est la société A (mention MONACO rajoutée) avec une adresse à Paris,
- aucun élément ne permet de confirmer qu'un envoi simple de cette correspondance aurait été effectué (en dehors de la simple mention portée sur le courrier) ou qu'a. AC. en ait effectivement été destinataire,
- en dépit des erreurs de date commises par la salariée, il n'est pas contesté qu'un entretien informel, sans remise du moindre document, a lieu en fin de journée le jeudi 26 (et non 25) septembre 2013,
- l'attestation de Laurence LA. est ainsi rédigée :

« le jeudi 26/09/2013 j'ai pris en entretien Mlle a. AC. pour [l'] informer qu'elle était licenciée sur l'article 6. Mlle Bénédicte PR. (Directrice adjointe) était présente lors de cet entretien.

Le samedi 28/09/2013 Mlle a. AC. s'est présentée au magasin pour travailler. Je l'ai donc pris en entretien pour [l'] informer à nouveau qu'elle n'avait pas à faire son préavis et que celui-ci était payé.

Cependant Mlle a. AC. a souhaité avoir un écrit (car elle disait qu'elle n'avait pas reçu de recommandé à la date du 28/03/2013). Mlle a. AC. disait qu'elle avait peur qu'on la licencie pour abandon de poste. Aussi elle a demandé à Mlle I. BA. de l'assister en tant que délégué du personnel afin de la défendre.

En accord avec les R. H. nous avons préparé plusieurs courriers qui étaient susceptibles de convenir à a. et qu'elle puisse choisir un seul courrier précisant bien qu'elle n'avait pas à faire son préavis et qu'il lui était rémunéré.

Tous les autres documents étaient donc des brouillons.

Mlle a. AC. souhaitait être seule avec I. BA. avec ces courriers afin d'en discuter et je suis donc parti.

Mlle I. BA. est venu me voir au bout de 10 minutes et nous sommes retournées voir a. qui avait dérobé tous les documents. Nous avons demandé à a. de restituer ces documents qui n'étaient pas les siens. Mais elle a refusé et elle s'est précipitée pour partir.

Dans les escaliers, Mlle I. BA. en voulant récupérer les documents a été déséquilibrée. C'est alors qu'a. a hurlé en disant que I. l'avait frappée, ce qui est totalement faux. Mlle a. AC. est sortie seule du magasin tout en criant et en disant que cela n'allait pas se passer comme ça »,

- le 28 septembre 2013, la demanderesse s'est rendue aux urgences du CHPG où un médecin a constaté un « choc émotionnel » (sans ITT), alors que celle-ci a déposé plainte contre I. BA. pour des faits de violences n'ayant entraîné aucune ITT,
- aucun élément ne permet de déterminer la réalité d'un classement sans suite de cette plainte, bien que la salariée ne justifie d'aucune décision de justice à cet égard,
- a. AC. verse aux débats deux documents : l'un portant le « n° 2 » et le tampon de la SAM A relatif à la dispense de préavis et l'autre portant le « n° 3 » comportant sensiblement les mêmes termes mais ajoutant « que celle-ci est mise à pied ».

Il s'ensuit qu'il ne peut être reproché à la demanderesse de s'être présentée le 28 septembre 2013 pour reprendre son travail, dès lors qu'aucun élément ne permet de considérer qu'elle aurait effectivement obtenu par écrit à cette date la confirmation de son licenciement ainsi que de sa dispense de préavis (à supposer qu'elle ait vraiment été évoquée le 26 septembre 2013).

De plus, la volonté de la salariée d'en « découdre » le 28 septembre 2013 ne fait pas l'objet d'une quelconque preuve précise, tout comme ses prétendues relations d'amitié avec d. BE., laquelle a seulement rédigé un témoignage nul en la forme.

Or, le Tribunal estime, indépendamment de la question de « l'agression » dont la réalité n'est pas clairement établie, que l'employeur a indéniablement fait preuve de légèreté blâmable :

- en s'abstenant d'organiser un véritable entretien préalable - pour une salariée qui disposait de six ans et demi d'ancienneté, avait gravi les échelons de la hiérarchie et s'était vue confier des responsabilités - afin d'évoquer clairement et de donner éventuellement confirmation écrite de la dispense de préavis, et surtout d'éviter toutes les difficultés qui ont malheureusement eu lieu le 28 septembre 2013,
- en ayant laissé se rédiger diverses versions de courriers (tamponnés ou non) se référant à la dispense de préavis et à la mise à pied (deux notions juridiques distinctes et n'ayant pas le même impact psychologique), dans le contexte particulier du licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, quand bien même a. AC. a pu profiter de cette occasion pour récupérer des éléments révélant les conditions de la mise en œuvre de la rupture.

En outre, la remise de documents de fin de contrat comportant des irrégularités (motif du licenciement sur attestation Pôle Emploi, tampons de la SAM A avec une adresse française), qui a nécessité l'intervention de l'Inspection du travail, vient encore alourdir le préjudice moral subi, en dépit de la régularisation intervenue le 11 février 2014 avec des excuses.

En conséquence, il convient d'allouer la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts (indemnisation du seul préjudice moral en rapport avec les conditions de la rupture et la remise retardée de documents réguliers de fin de contrat et non du préjudice financier), étant souligné que les éléments médicaux du 30 septembre 2013 sont pertinents et en lien avec le licenciement.

Les prétentions de la salariée étant fondées et les autres griefs n'étant pas caractérisés, la demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive doit être rejetée.

La SAM A, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Déclare nulle l'attestation de d. BE. et écarte des débats les pièces n° 4 et 15 produites par a. AC. ;

Dit que le licenciement d a. AC. par la société anonyme monégasque A revêt un caractère abusif ;

Condamne la société anonyme monégasque A à payer a. AC. la somme de 15.000 euros (quinze mille euros) à titre de dommages et intérêts ;

Déboute la société anonyme monégasque A de sa demande reconventionnelle ;

Condamne la société anonyme monégasque A aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Monsieur Paul-Marie JACQUES, Madame Corinne BERTANI, membres employeurs, Madame Fatiha ARROUB, Monsieur Philippe LEMONNIER, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le dix-huit février deux mille seize, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Monsieur Paul-Marie JACQUES et Madame Fatiha ARROUB, Madame Corinne BERTANI et Monsieur Philippe LEMONNIER étant empêchés, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.