

Tribunal du travail, 1 juin 2017, Madame j. TI. c/ La SAM A

| | |
|--------------------------------|--|
| <i>Type</i> | Jurisprudence |
| <i>Jurisdiction</i> | Tribunal du travail |
| <i>Date</i> | 1 juin 2017 |
| <i>IDBD</i> | 16100 |
| <i>Débats</i> | Audience publique |
| <i>Matière</i> | Sociale |
| <i>Intérêt jurisprudentiel</i> | Fort |
| <i>Thématiques</i> | Rupture du contrat de travail ; Contrat - Preuve |

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2017/06-01-16100>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement – Preuve – Charge de la preuve du motif du licenciement – Absence de cause valable – Licenciement abusif – Légèreté blâmable

Résumé

Le licenciement est dépourvu de cause valable, dans la mesure où, en l'absence de tout élément produit par celui-ci, il n'appartient pas au salarié de pallier la carence de l'employeur dans l'administration de la preuve. Il s'agit d'éléments dont seul l'employeur a la possession et il lui appartenait de les produire ou de faire visionner les enregistrements contestés par un huissier de justice pour ensuite verser aux débats le procès-verbal de constat. Le tribunal n'a pas non plus à pallier la carence d'une partie dans l'administration de la preuve, et ce d'autant plus lorsque cette partie détient les éléments de preuve sur lesquels la mesure d'instruction est sollicitée.

L'employeur a agi de façon brusque, précipitée et avec une légèreté blâmable en notifiant à la salariée son licenciement pour faute, alors que la validité du motif n'était pas avérée et que la salariée n'avait fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire ou remarque sur la qualité de son travail pendant près de 6 années d'ancienneté. L'employeur ne justifie pas de la nécessité dans laquelle il se serait trouvé de mettre soudainement et immédiatement un terme au contrat de travail de sa salariée après 6 années d'ancienneté sans aucune remarque sur ses compétences professionnelles. Dès lors en signifiant à sa salariée son licenciement avec effet immédiat, l'employeur a agi avec une légèreté blâmable qui confère au licenciement un caractère abusif.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 1er JUIN 2017

En la cause de Madame j. TI., demeurant : X1 à BEAUSOLEIL (06240),

demanderesse, ayant élu domicile en l'Étude de Maître s. LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Philippe-Bernard FLAMANT, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée A, dont le siège social se situe : X2 à MONACO (98000),

défenderesse, plaidant par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, 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 18 novembre 2014, reçue le même jour ;

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 3 février 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître s. LAVAGNA, avocat-défenseur, au nom de Madame j. TI., en date des 7 mai 2015, 3 décembre 2015 et 14 avril 2016 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée A, en date des 8 octobre 2015, 4 février 2016 et 2 juin 2016 ;

Après avoir entendu Maître Philippe-Bernard FLAMANT, avocat au barreau de Nice, pour Madame j. TI., et Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

j. TI. a été embauchée par la SAM A par contrat à durée indéterminée en date du 17 mars 2008 en qualité de Vendeuse Senior.

Par lettre remise en main propre le 18 février 2014, elle a été licenciée pour faute.

Par requête en date du 18 novembre 2014, Madame TI. a saisi le Tribunal du Travail en conciliation des demandes suivantes :

- Annulation de l'avertissement du 12/12/2013,
- Licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse,
- Réparation du préjudice pour licenciement abusif : 100.000 euros.

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, l'affaire a fait l'objet d'un renvoi devant le Bureau de Jugement.

Madame TI. a déposé des conclusions les 7 mai et 3 décembre 2015, 14 avril 2016 dans lesquelles elle demande au Tribunal de :

- Débouter la SAM A de ses demandes, fins et conclusions,
- Les déclarer infondées,
- En l'état des éléments précités :
- Donner acte que la SAM A n'a pas produit la totalité des enregistrements vidéo concernant la journée du 30 janvier 2014,
- Avant-dire-droit, en application des articles 309 et suivants du Code de Procédure Civile :
- Ordonner toute mesure d'instruction qui s'impose afin d'obtenir le visionnage de la totalité des enregistrements concernant l'affaire ayant donné lieu au licenciement,
- Subsidiairement :
- Constaté que la SAM A n'apporte aucun élément de preuve concernant la faute de la salariée dont elle fait état,
- Que les éléments produits par la SAM A ne résultent que de ses propres affirmations,
- Par voie de conséquence :
- Dire et juger qu'il s'agit d'un licenciement abusif,
- En l'état du préjudice causé à la concluante :
- Condamner la SAM A à payer à Madame j. TI. la somme de 100.000 euros à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice matériel et moral,
- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir, celle-ci étant compatible avec la nature de l'affaire,
- Condamner la SAM A aux dépens.

Elle soutient essentiellement que :

- Sur l'avertissement :

- Elle n'a pas contesté en son temps cette sanction pour ne pas envenimer la situation,
- Elle conteste avoir reconnu quelque manquement de sa part à l'égard de la cliente,
- L'examen de cet avertissement montre que c'est elle qui a été agressée par la cliente,
- Elle n'a fait que demander à la cliente quel moyen de paiement elle entendait utiliser.

- Sur le licenciement :

- Il y a eu le vol d'une bague d'une valeur de 450.000 euros le 30 janvier 2014,
- L'employeur a imputé la responsabilité de ce vol à Madame TI.,
- La vente avait eu lieu par une autre vendeuse, Madame DR.,
- L'employeur n'apporte aucune preuve de la faute reprochée. Il procède par voie d'affirmation,
- Dès le 15 février elle a sollicité le visionnage des enregistrements des caméras de surveillance, puis ensuite à plusieurs reprises ; en vain, elle sollicite avant dire une mesure d'instruction à ce titre,
- La lettre de licenciement ne fait pas référence au visionnage de la vidéo surveillance alors que l'employeur soutient qu'il l'a licenciée après avoir procédé à ce visionnage avec la salariée,
- Elle a toujours été une vendeuse attentive et dévouée,
- Son précédent employeur (boutique Z Monaco) atteste de son professionnalisme et son dévouement,
- Il en est de même de l'ancienne Directrice de la SAM A,
- L'avertissement infligé en décembre n'est dès lors pas fondé,
- Elle a retrouvé un emploi avec une baisse de salaire importante,
- Elle a un enfant de 11 ans qu'elle élève seule,
- Elle a perdu les avantages en nature qu'elle avait à la SAM A (uniforme assurance Complémentaire santé),

- Il y a eu également des répercussions sur sa santé et sur l'enfant.

La SAM A a déposé des conclusions les 8 octobre 2015, 4 février et 2 juin 2016 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre.

À titre subsidiaire, elle demande l'organisation de toute mesure d'instruction que le tribunal estimera utile à la manifestation de la vérité.

Elle fait valoir essentiellement que :

- Sur l'avertissement :

- Cette sanction n'avait fait l'objet de la part de la salariée d'aucune contestation,
- Les faits se sont déroulés en présence du Directeur de la boutique et de la Directrice Europe de la SAM A,
- Il a été reproché à Madame TI. son attitude arrogante face à la cliente déclenchant une crise de larmes de celle-ci et nécessitant l'intervention de Madame RO. GR., Directrice Europe de la SAM A,
- Un tel comportement est inacceptable,
- Madame TI. reconnaît l'exactitude des termes utilisés.

- Sur le licenciement :

- Madame TI. a saisi l'écrin que lui a remis sa collègue Madame DR. et l'a déposé sans surveillance sur une vitrine comptoir,
- Elle a contrevenu aux règles élémentaires de sécurité de la profession,
- Elle a ensuite fait le paquet cadeau sans s'être assurée auparavant de la présence de la bague dans l'écrin,
- Constatant que les clients n'étaient pas revenus le lendemain, le Directeur de la boutique a ouvert l'écrin et constaté la disparition de la bague,
- La salariée a reconnu les faits lors de l'entretien préalable,
- Le 18 février 2014, Monsieur SC., Directeur de la boutique, a visionné avec la salariée les enregistrements vidéo,
- Ce n'est que postérieurement à ce visionnage que la décision de licencier Madame TI. a été prise,
- La salariée ne démontre aucunement que les difficultés alléguées avec son enfant et ses problèmes de santé aient un lien quelconque avec son licenciement.

SUR CE :

1 - Sur l'avertissement en date du 12 décembre 2013

Conformément aux dispositions des articles 1er et 54 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, le Tribunal du Travail dispose du droit de contrôler les sanctions disciplinaires prononcées par l'employeur à l'encontre d'un salarié ; la sanction doit être justifiée et proportionnée à la faute commise, sous peine d'être annulée ;

Si l'employeur tient de son pouvoir de direction dans l'entreprise le droit de sanctionner un salarié pour un comportement fautif, il appartient au Tribunal du Travail, saisi d'une contestation d'une sanction disciplinaire, d'en contrôler le bien fondé et de l'annuler si elle apparaît irrégulière en la forme, injustifiée, disproportionnée par rapport à la faute commise voire même discriminatoire ;

Il lui incombe, en cas de contestation, d'établir tant la régularité formelle de la mesure prise que son caractère justifié et proportionné au regard du manquement commis ;

Madame TI. a fait l'objet d'un avertissement par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 29 avril 2013 ainsi libellé :

« Par la présente, nous sommes au regret de vous signifier un avertissement au regard de votre comportement décrits ci-après.

Jeudi 5 décembre, votre responsable le directeur de la SAM A, Monsieur a. SC. et Madame I. RO. GR., directrice Europe sont arrivés à la boutique et vous ont trouvée en présence d'une cliente du magasin, Madame BO..

Lorsque a. SC. a demandé de ses nouvelles à Madame BO., celle-ci lui a répondu qu'elle allait « très mal ». Elle a alors fait état de difficultés qu'elle venait de rencontrer, vous reprochant de lui avoir « interdit » un paiement par carte bleue.

Vous avez répondu que nous n'aviez pas « interdit » de moyen de paiement. Madame BO. qui était particulièrement contrariée par la situation a poursuivi ses reproches, finissant par vous mettre à parti « vous devriez retourner à l'école pour apprendre à compter ». A cette remarque, vous avez soutenu le regard de Madame BO., adoptant une attitude « combative » et lui avez répondu « j'y retournerai ».

Sur cet échange, Madame BO. a fondu en larmes. I. RO. GR. a alors dû intervenir pour mettre fin aux échanges et vous demander de vous retirer.

Après cet échange avec vous sur ces faits, vous nous avez expliqué que lorsque la cliente, Madame BO., a décidé de changer de moyen de paiement et a souhaité payer par carte bleue à la place d'un chèque, vous lui aviez seulement demandé confirmation. Par la suite, vous avez fait face à une réaction très émotive de Madame BO.. Vous lui auriez confirmé plusieurs fois que tout mode de paiement était bien sûr possible sans réussir à vous faire entendre.

Vous nous avez dit regretter les derniers mots de votre échange avec Madame BO. et vous avez reconnu vous être « laissée emporter » faisant l'objet d'accusations que vous jugiez « injustes ».

Nous ne pouvons tolérer une telle situation par laquelle une cliente de la Maison se trouve en larmes au sein de l'un de nos points de vente, cette situation étant particulièrement préjudiciable en termes d'image de la marque et de chiffre d'affaires, étant données les ventes éventuelles qu'aurait permis une relation apaisée avec Madame BO..

La situation très délicate à laquelle vous avez été confrontée nécessite de savoir s'effacer face au client, ce que vous n'avez pas été en mesure de faire, allant jusqu'à une certaine arrogance. Nous déplorons cette attitude que vous reconnaissez et regrettez vous-même.

En conclusion, nous vous demandons de prendre toute la mesure de cet avertissement et d'être vigilante à l'avenir à ne compromettre en aucun cas la qualité de relation à nos clients et d'adopter un comportement en adéquation avec votre rôle de vendeur et vos responsabilités au sein de la SAM A. ».

Le comportement fautif du salarié doit se manifester par un acte positif ou une abstention de nature volontaire, fait avéré qui lui est imputable et constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

La lettre de notification doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables. Elle doit indiquer la consistance des faits et ne pas se contenter de viser leur qualification.

En l'absence de motivation suffisante, les sanctions sont injustifiées et annulables de plein droit.

Le Tribunal relève que les faits reprochés à Madame TI. sont parfaitement circonstanciés, précis et matériellement vérifiables.

Cependant, l'employeur ne verse aucun document à l'appui de son argumentation de sorte que l'avertissement ainsi infligé à Madame TI. sera annulé.

2 - Sur le motif de la rupture

Il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement. Madame TI. a été licenciée par courrier en date du 18 février 2014 remis en main propre, ainsi libellé :

« Madame,

Nous faisons suite à l'entretien préalable qui s'est tenu le 12 février, conformément à la convocation que nous vous avons adressée le 2 février 2014.

Au cours de cet entretien, nous vous avons exposé les griefs constatés dans l'accomplissement de vos fonctions.

Vendredi 31 janvier 2014 vers 10h30, votre responsable, Monsieur A. SC., directeur de la société B constatait la disparition d'une bague W Diamant 4,04 carats d'une valeur retail de 453.000 euros, consécutivement à une manipulation produite effectuée par vos soins la veille, jeudi 30 janvier 2014.

En effet, le 30 janvier Madame S. DR., vendeuse, était assise à une table de vente face à deux clients lorsqu'elle vous a demandé dans un premier temps de lui apporter un écrin, ce que vous avez fait.

Par la suite, après s'être assurée de la présence de la bague dans l'écrin face aux clients, S. DR. vous a tendu l'écrin fermé contenant la bague en vous demandant d'effectuer un emballage cadeau.

Vous avez saisi l'écrin et l'avez déposé sans surveillance sur une vitrine comptoir afin de vous rendre dans la réserve pour chercher le matériel nécessaire à la confection des paquets cadeaux (sur écrin, papier, sac).

Lors de votre entretien, vous nous avez confirmé vous être ainsi rendue dans la réserve « en laissant la porte entre ouverte afin d'assurer une petite visibilité ».

Agissant ainsi, vous avez enfreint la plus élémentaire de nos règles de sécurité qui consiste à maintenir un contrôle visuel permanent sur les produits placés sous votre responsabilité, qui plus est d'une telle valeur.

Pendant que vous étiez dans la réserve, l'un des deux clients s'est levé de la table de vente et s'est approché de l'écrin laissé sur la vitrine. Il s'est alors tenu devant l'écrin contenant la bague, tournant le dos à S. DR., lui empêchant toute visibilité sur l'écrin. Lorsque vous êtes revenue près de l'écrin, le client était déjà à côté de l'écrin. Vous avez alors procédé à l'emballage cadeau sur l'écrin sans ouvrir l'écrin pour vous assurer de la présence de la bague à l'intérieur de celui-ci. Le client est resté juste derrière vous pendant la confection du paquet cadeau.

Une fois encore, vous avez enfreint une procédure de vente fondamentale qui consiste à s'assurer de la présence du produit face au client avant d'effectuer un paquet cadeau. Il semble inconcevable que vous n'ayez pas même vérifié la bonne présentation du produit dans l'écrin avant d'enfermer celui-ci dans un paquet cadeau.

Lors de notre entretien, vous nous avez confirmé ne pas avoir rouvert l'écrin avant de l'emballer. Vous avez jugé suffisant d'avoir vu s. DR. quelques instants auparavant s'assurer de la présence de la bague avant de vous confier l'écrin, ce qui aurait été possible si vous n'aviez pas laissé la bague sans surveillance.

Par la suite, dans l'attente du retour des deux clients, s. DR. et vous-même avez décidé de conserver l'écrin contenant la bague dans la remise de la boutique qui n'est pas un espace sécurisé et ne l'avez entreposé dans le coffre-fort qu'à 19 heures.

Votre négligence et le non-respect de nos procédures de sécurité à deux reprises le 30 janvier ne sont pas acceptables de la part d'une vendeuse senior exerçant son métier en joaillerie depuis plus de cinq ans.

Lors de notre entretien, vous nous avez confirmé « *parfaitement* » connaître les procédures de sécurité et savoir que la boutique est placée sous vidéo surveillance.

Les remarques que vous nous avez fournies lors de notre entretien confortent notre appréciation des faits.

Vous avez déjà fait l'objet d'un avertissement le 12 décembre dernier suite à un comportement inacceptable vis-à-vis d'un client.

Pour ces raisons, nous sommes dans l'obligation de vous notifier par la présente lettre votre licenciement pour faute ».

La charge de la preuve incombant à l'employeur, le Tribunal constate que celui-ci ne fournit aucun élément matériel démontrant la réalité des griefs reprochés à Madame TI. dans la lettre de licenciement.

La salariée a toujours contesté les faits tels qu'ils ont été présentés par l'employeur et a sollicité à plusieurs reprises le visionnage des enregistrements vidéo du jour litigieux.

L'employeur soutient avoir procédé à ce visionnage avec la salariée le 18 février 2014, ce qui est contesté par celle-ci ; elle a ainsi répondu que le visionnage n'avait été que parcellaire et incomplet, ce qui ne permettait pas de vérifier la réalité des manquements reprochés.

Madame TI. sollicite ainsi l'organisation d'une mesure d'instruction à cette fin.

Néanmoins, il convient de rappeler que l'employeur doit prouver les griefs justifiant le licenciement par lui opéré.

En l'absence de tout élément produit par celui-ci, il n'appartient pas au salarié de pallier la carence de l'employeur dans l'administration de la preuve.

Bien plus, il s'agit d'éléments dont seul l'employeur a la possession et il lui appartenait de les produire ou de faire visionner les enregistrements par un Huissier de Justice pour ensuite verser aux débats le procès-verbal de constat.

Dès lors, le Tribunal n'a pas non plus à pallier la carence d'une partie dans l'administration de la preuve, et ce d'autant plus lorsque cette partie détient les éléments de preuve sur lesquels la mesure d'instruction est sollicitée.

Il résulte de l'ensemble de ces constatations que le licenciement de Madame TI. ne repose pas sur une cause valable.

3 - Sur le caractère abusif du licenciement

Constitue un licenciement abusif l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister notamment dans l'allégation d'un motif de rupture fallacieux ; qu'il appartient au salarié qui se prévaut du caractère abusif de la rupture d'en rapporter la preuve ;

Il appartient à celui qui réclame des dommages-intérêts, de prouver outre le préjudice subi, l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister dans l'allégation d'un motif de rupture fallacieux ou dans la précipitation, la brutalité ou la légèreté blâmable avec lesquelles le congédiement a été donné ;

En application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts ;

Au cas particulier, Madame TI. sollicite d'être indemnisée à hauteur de la somme de 100.000 euros qui correspondrait à son préjudice financier et moral.

L'analyse qui précède a permis de constater que le grief énoncé dans la lettre de licenciement s'est avéré infondé.

Pour autant le motif fallacieux se caractérise par la fausseté du grief invoqué combinée à la volonté de tromperie et de nuisance de celui qui l'invoque.

La demanderesse décrit l'importance des préjudices tant moral qu'économique dont elle se prévaut, mais n'invoque pas l'existence d'un abus tiré de l'invocation d'un faux motif de rupture ;

Dès lors, la décision de rupture n'est pas fondée sur un motif fallacieux et ne présente donc pas en elle-même un caractère fautif ; ainsi, aucune faute de l'employeur ne peut ouvrir droit à l'indemnisation d'un préjudice matériel et financier résultant du licenciement ;

Madame TI. invoque également les circonstances brutales et vexatoires du licenciement.

Les circonstances de l'espèce montrent que l'employeur :

- A convoqué Madame TI. à un entretien préalable par courrier du 31 janvier 2014, pour le 12 février 2014,

- A licencié la salariée immédiatement après l'entretien préalable sans avoir procédé au visionnage de l'intégralité de l'enregistrement de vidéo surveillance le jour du vol,
- N'a pas déféré aux demandes répétées de la salariée concernant cet enregistrement vidéo,
- A fait état d'un avertissement infondé.

La SAM A a agi de façon brusque, précipitée et avec une légèreté blâmable en notifiant à Madame TI. son licenciement pour faute, alors que la validité du motif n'était pas avérée et que la salariée n'avait fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire ou remarque sur la qualité de son travail pendant près de 6 années d'ancienneté.

L'employeur ne justifie pas de la nécessité dans laquelle il se serait trouvé de mettre soudainement et immédiatement un terme au contrat de travail de sa salariée après 6 années d'ancienneté sans aucune remarque sur ses compétences professionnelles.

Dès lors en signifiant à sa salariée son licenciement avec effet immédiat, l'employeur a agi avec une légèreté blâmable qui confère au licenciement un caractère abusif.

Attendu que cette salariée peut donc légitimement prétendre à la réparation du préjudice moral qui en est pour elle résulté et qui sera correctement indemnisé par l'allocation d'une somme de 20.000 euros avec intérêts au taux légal à compter du jugement.

4 - Sur l'exécution provisoire

Les conditions requises par l'article 202 du Code de Procédure Civile pour que l'exécution provisoire puisse être ordonnée n'étant pas réunies en l'espèce la demande à ce titre ne pourra qu'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,

Dit que le licenciement de j. TI. par la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE A n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif ;

Condamne la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE A à payer à j. TI. la somme de 20.000 euros (vingt mille euros) en réparation du préjudice moral subi du fait des conditions d'exercice du licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du jugement,

Rejette la demande d'exécution provisoire,

Condamne la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE A aux dépens,

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le premier juin deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Jacques ORECCHIA, Jean-François RIEHL, membres employeurs, Messieurs Rino ALZETTA, Philippe LEMONNIER, membres salariés, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.