

Tribunal du travail, 11 janvier 2018, SA CRÉDIT LYONNAIS c/ Madame p. S. née B.

Type	Jurisprudence
Jurisdiction	Tribunal du travail
Date	11 janvier 2018
IDBD	16588
Matière	Sociale
Décision postérieure	Cour d'appel, 30 avril 2019 ^[1 p.7]
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématiques	Relations collectives du travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2018/01-11-16588>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Rupture par l'employeur - Demande rejetée - Convention collective du travail du personnel des banques - Limitation des modes de rupture du contrat de travail de manière restrictive

Résumé

Dès lors qu'il comporte à la charge des parties contractantes des obligations réciproques résidant pour le salarié dans la fourniture d'une prestation de travail et pour l'employeur dans le paiement d'une rémunération, le contrat de travail est un contrat synallagmatique. La condition résolutoire étant, aux termes de l'article 1039 du Code civil, toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait pas à son engagement, la partie envers laquelle l'obligation convenue n'a pas été exécutée a la faculté, en l'absence de dispositions contraires dans la loi n° 729, concurrentement avec l'exercice de son droit de résiliation unilatérale (licenciement ou démission), de solliciter auprès du Tribunal du travail la résiliation judiciaire du contrat de travail. Cependant, les relations entre les parties sont régies par la convention collective du travail du personnel des banques signée le 1er juillet 1975 entre l'association monégasque des banques et le syndicat des employés gradés et cadres des banques. La loi n° 416 du 7 juin 1945 définit en son article 1er la convention collective comme un accord conclu entre partenaires sociaux, en vue de fixer les conditions de travail et les engagements mutuels des parties d'une ou plusieurs entreprises ou industries, pour toute une profession ou un ensemble de professions, notamment pour organiser la protection des salariés contre les risques sociaux. L'article 2 de la loi énonce qu'à défaut de clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail y convenues, même dans leurs rapports avec les tiers. Il en ressort nécessairement que le législateur a entendu permettre aux partenaires sociaux dans le cadre d'une négociation, de déroger à la loi dans un sens plus favorable aux salariés de manière à organiser leur « *protection contre les risques sociaux* », sans que cela porte atteinte au caractère d'ordre public des lois régissant les relations de travail mais également, pour autant qu'elles ne lui soient pas contraires, aux dispositions du droit civil qui régissent les obligations contractuelles de droit commun, conformément au principe selon lequel les lois spéciales dérogent aux lois générales. La convention collective du travail du personnel des banques limite les modes de rupture du contrat de travail de manière restrictive, de sorte que l'employeur, soumis aux dispositions de celle-ci, ne peut rompre le contrat de travail en sollicitant la résiliation ou résolution du contrat de travail aux torts du salarié pour des manquements qu'il aurait constatés. En effet, la convention collective du travail du personnel des banques limite les cas dans lesquels le licenciement peut intervenir, soit à titre de sanction auquel cas une procédure doit être respectée, soit en cas de suppression d'emploi, soit en cas d'insuffisance professionnelle définie de manière restrictive. Il convient dans ces circonstances de débouter le L.C.L. de sa demande en résolution du contrat de travail litigieux et de ses demandes financières subséquentes.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 11 JANVIER 2018

En la cause de la société anonyme CREDIT LYONNAIS, dont le siège social se situe 1 avenue des Citronniers à MONACO ;
Demanderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Jean-Marie CANAC, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

Madame P. SE. née BA., demeurant X1 à MONACO ;

Défenderesse, plaidant par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant élu domicile en son étude ;

d'autre part ;

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 19 mai 2014, reçue le 26 mai 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 28 octobre 2014 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme CRÉDIT LYONNAIS, en date des 27 juillet 2015, 5 novembre 2015, 5 janvier 2017 et 6 avril 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Madame p.S. née B. en date des 12 octobre 2015, 3 décembre 2015 et 2 mars 2017 ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame p. S. a été embauchée par la société anonyme CRÉDIT LYONNAIS (ci-après L.C.L.) depuis le 1er décembre 2002 en qualité de Conseillère de clientèle particuliers.

Par courrier en date du 16 décembre 2013, Madame p. S. a été convoquée à comparaître le 26 décembre suivant par devant le Conseil de Discipline de l'établissement afin de statuer sur son éventuelle révocation.

Suivant décision en date du 26 décembre 2013, le Conseil de Discipline a émis un avis favorable à la révocation de la salariée.

Par courrier en date du 8 janvier 2014, Madame p. S. a interjeté appel de cette décision. La Commission Paritaire a rendu le 3 février 2014 une décision mixte.

Suivant courrier en date du 11 février 2014, Madame p. S. tenant son statut de Déléguée du personnel, a été convoquée par l'inspection du travail à comparaître devant la Commission de licenciement le 18 février 2014, laquelle a refusé son licenciement.

Par requête en date du 22 mai 2014, reçue au greffe le 26 mai 2014, le L.C.L. a saisi le Tribunal du travail en conciliation de la demande suivante :

« Voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail passé entre la SOCIÉTÉ ANONYME CRÉDIT LYONNAIS et Madame p. S. aux torts exclusifs de Madame p. S. pour faute grave, avec effet rétroactif au 16 décembre 2013 date de notification par lettre recommandée avec A.R. de sa mise à pied conservatoire.

Voir ordonner l'Exécution provisoire de la décision à intervenir ».

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Le L.C.L. a par conclusions en date des 27 juillet, 5 novembre 2015, 5 janvier et 6 avril 2017 fait essentiellement valoir que :

- Madame p. S. a commis des fautes professionnelles d'une particulière gravité qui ont entraîné à l'initiative de l'employeur le dépôt d'une plainte pénale avec constitution de partie civile,
- il a été en effet reproché à Madame p. S. d'avoir commis une malversation en détournant des fonds à son profit en saisissant le 14 décembre 2012 la création d'une carte de retrait express « C.R.E. » de 1.000 euros à partir du compte dépôts d'un client B.N. à son insu, et en utilisant cette carte dans un automate afin de capter les fonds et en distayant l'avis d'opération issu de la création de la « C.R.E. » des pièces de caisse du jour, l'avis étant absent lors du contrôle des opérations en fin de journée,
- le procès-verbal de la réunion de la Commission de Licenciement du 18 février 2014 a été remis et joint à un procès-verbal de constat dressé par Maître NOTARI, Huissier, en date du 8 avril 2014,
- dans leur motivation, les membres de la Commission ont estimé ne pouvoir « *s'immiscer dans l'enquête judiciaire en cours Madame p. S. étant inculpée par le juge d'instruction* »,
- le 8 mai 2013, la banque avait en effet déposé plainte avec constitution de partie civile des chefs de vol, escroquerie, et faux en écriture,
- dans son jugement du 12 juillet 2016, le Tribunal correctionnel retenait la culpabilité de Madame p. S. pour escroquerie et entrainait en voie de condamnation pour deux mois de prison avec sursis, attribuant à la banque une somme de 1.000 euros de dommages et intérêts en réparation de son préjudice matériel, outre celle de 5.000 euros en réparation de son préjudice d'image,
- sur appel de Madame p. S. la Cour a confirmé sa condamnation à deux mois d'emprisonnement, ajoutant aux faits retenus par les premiers juges des faits commis le 30 octobre 2012. Une somme de 7.000 euros a été attribuée à la banque au titre de ses dommages et intérêts,
- la gravité des faits doit être appréciée en tenant compte de l'importance du vol, des circonstances, du statut du salarié et de son ancienneté,
- Madame p. S. a trahi la confiance des clients et partant, celle que son employeur lui portait,
- Madame p. S. a été mise à pied depuis 16 décembre 2013 et perçoit depuis cette date son plein salaire,
- le L.C.L. a respecté à la lettre les règles édictées par l'article 16 de la loi n° 459 relatif aux salariés protégés,
- en considération de l'arrêt de la Cour d'appel, la preuve des faits reprochés est apportée par la condamnation définitive de Madame p. S.
- les décisions de la commission de licenciement ne préjudicient pas du recours que les parties peuvent introduire auprès des juridictions compétentes,

- la Convention Collective n'interdit nullement ce recours judiciaire et son interprétation doit être stricte eu égard au caractère dérogoire qu'elle autorise,
- en l'absence de licenciement de sa salariée, la banque ne peut se voir reprocher d'avoir commis une infraction aux dispositions de la Convention Collective,
- la jurisprudence française a conféré une portée rétroactive à la résolution judiciaire d'un contrat à exécution successive en faisant partir les effets de cet anéantissement à la date des faits justifiant cette résolution,
- la demande faite devant le juge pénal trouve sa source dans l'infraction pénale, alors que la demande formulée devant le Tribunal du travail trouve sa source dans la rupture du contrat de travail.

Madame p. S. a déposé des conclusions les 12 octobre, 3 décembre 2015 et 2 mars 2017 dans lesquelles elle demande au Tribunal de débouter le L.C.L. de toutes ses demandes.

Elle expose que :

- en droit, en aucun cas le licenciement ne peut avoir d'effet rétroactif,
- la résolution judiciaire du contrat de travail n'est pas un mode de rupture de la relation contractuelle définie par les lois sociales monégasques,
- ce mode de rupture n'est pas non plus prévu dans la Convention Collective Monégasque du Travail du Personnel des banques,
- il a été jugé en France que la prise d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date, le salarié est toujours au service de son employeur,
- nonobstant les décisions rendues, le Tribunal du travail conserve sa compétence pour apprécier si les faits reprochés constituent ou pas une faute grave justifiant un licenciement ou une résolution judiciaire du contrat,
- Madame p. S. n'est pas une délinquante d'habitude et il convient de tenir compte du caractère isolé des deux retraits opérés, pour une somme totale de 2.000 euros, ce qui, au regard de l'activité de l'employeur, est un préjudice vraiment minime ; d'autant qu'il a depuis lors été intégralement indemnisé,
- le verdict de culpabilité rendu par la juridiction répressive n'a ainsi pas pour effet de conférer ipso facto à la faute commise un caractère de gravité justifiant la sanction requise par l'employeur,
- dans le cadre de la procédure pénale susvisée, la banque L.C.L. s'est constituée partie civile et a sollicité à titre de dommages et intérêts, outre le remboursement des sommes litigieuses et l'indemnisation de son atteinte à l'image, l'indemnisation de son préjudice financier découlant du versement à Madame p.S. de ses salaires ; en vertu du principe *una via electa*, la banque n'est pas recevable à solliciter de nouveau devant une juridiction civile cette fois, la réparation de son préjudice.

SUR CE,

Dès lors qu'il comporte à la charge des parties contractantes des obligations réciproques résidant pour le salarié dans la fourniture d'une prestation de travail et pour l'employeur dans le paiement d'une rémunération, le contrat de travail est un contrat synallagmatique.

La condition résolutoire étant, aux termes de l'article 1039 du Code civil, toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait pas à son engagement, la partie envers laquelle l'obligation convenue n'a pas été exécutée a la faculté, en l'absence de dispositions contraires dans la loi n° 729, concurremment avec l'exercice de son droit de résiliation unilatérale (licenciement ou démission), de solliciter auprès du Tribunal du travail la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Cependant, les relations entre les parties sont régies par la convention collective du travail du personnel des banques signée le 7 juillet 1975 entre l'association monégasque des banques et le syndicat des employés gradés et cadres des banques.

La loi n° 416 du 7 juin 1945 définit en son article 1er la convention collective comme un accord conclu entre partenaires sociaux, en vue de fixer les conditions de travail et les engagements mutuels des parties d'une ou plusieurs entreprises ou industries, pour toute une profession ou un ensemble de professions, notamment pour organiser la protection des salariés contre les risques sociaux.

L'article 2 de la loi énonce qu'à défaut de clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail y convenues, même dans leurs rapports avec les tiers.

Il en ressort nécessairement que le législateur a entendu permettre aux partenaires sociaux dans le cadre d'une négociation, de déroger à la loi dans un sens plus favorable aux salariés de manière à organiser leur « *protection contre*

les risques sociaux », sans que cela porte atteinte au caractère d'ordre public des lois régissant les relations de travail mais également, pour autant qu'elles ne lui soient pas contraires, aux dispositions du droit civil qui régissent les obligations contractuelles de droit commun, conformément au principe selon lequel les lois spéciales dérogent aux lois générales.

La convention collective qui régit les rapports entre les établissements bancaires de la Principauté et leur personnel, prévoit en son article 25-4 les sanctions disciplinaires prévues suivant la gravité de la faute commise par le salarié, à savoir :

« *L'insuffisance de travail, les manquements à la discipline et d'une manière générale, les fautes professionnelles commises par un agent sont passibles de sanctions disciplinaires qui, suivant la gravité de la faute, sont du 1er ou du 2e degré.*Sanctions du 1er degré :

1. Ces sanctions sont les suivantes :

- Avertissement écrit ;
- Blâme avec inscription au dossier ;
- Réduction de l'allocation du 13e mois, jusqu'à concurrence d'un maximum de 10 %.

2. Sanctions du 2er degré :

Ces sanctions sont les suivantes :

- Réduction ou suppression provisoire des points de bonification personnels ;
- Rétrogradation ;
- Révocation ».

L'article 27 concernant les sanctions de deuxième degré parmi lesquelles figure la révocation, prévoit l'avis préalable d'un conseil de discipline et le respect d'une procédure détaillée.

Ainsi, la convention collective du travail du personnel des banques limite les modes de rupture du contrat de travail de manière restrictive, de sorte que l'employeur, soumis aux dispositions de celle-ci, ne peut rompre le contrat de travail en sollicitant la résiliation ou résolution du contrat de travail aux torts du salarié pour des manquements qu'il aurait constatés.

En effet, la convention collective du travail du personnel des banques limite les cas dans lesquels le licenciement peut intervenir, soit à titre de sanction auquel cas une procédure doit être respectée, soit en cas de suppression d'emploi, soit en cas d'insuffisance professionnelle définie de manière restrictive.

Le L.C.L. reprochant certains faits de nature disciplinaires susceptibles de justifier un licenciement devait respecter la procédure prévue par la convention et utiliser les modes de rupture y prévues.

Bien plus, la commission de licenciement, dans sa décision du 18 février 2014, a refusé le licenciement de Madame p. S. aux motifs que :

« ... les membres de la commission ne sauraient se substituer et encore moins s'immiscer dans l'enquête judiciaire en cours, Mme p. S. étant inculpée par le juge d'instruction. Mais cela ne présage en rien de la décision finale rendue par la justice.

En conséquence, considérant que la valeur d'une décision judiciaire prime sur une décision administrative, la commission, à l'unanimité refuse le licenciement de Mme p. S. ».

Depuis cette décision, Madame p. S. a été condamnée par arrêt définitif rendu le 7 novembre 2016 à la peine de deux mois d'emprisonnement avec sursis pour les faits reprochés par le L.C.L. dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, de sorte que l'employeur disposait de la preuve incontestable de la faute de la salariée pour obtenir sa révocation.

Il convient dans ces circonstances de débouter le L.C.L. de sa demande en résolution du contrat de travail litigieux et de ses demandes financières subséquentes.

Succombant dans ses prétentions, le L.C.L. sera condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant par jugement contradictoire, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Déboute la société anonyme CRÉDIT LYONNAIS de toutes ses demandes ;

La condamne aux dépens.

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Monsieur Paul-Marie JACQUES, Madame Corinne BERTANI, membres employeurs, Messieurs Thomas BONAFEDE, Pascal

GARRIGUES, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le onze janvier deux mille dix-huit, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Madame Corinne BERTANI, Messieurs Thomas BONAFEDE et Pascal GARRIGUES, Monsieur Paul-Marie JACQUES étant empêché, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.

Notes

Liens

1. Décision postérieure

^ [p.1] <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2019/04-30-18092>