

Tribunal du travail, 15 février 2018, Monsieur d. F. c/ SAM ULTRAMARE

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	15 février 2018
<i>IDBD</i>	16715
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Pouvoir disciplinaire ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2018/02-15-16715>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Mesure disciplinaire - Avertissement - Sanction justifiée et proportionnelle à la faute commise (oui)
Licenciement abusif - Faute grave (non) - Rupture abusive (oui) - Dommages-intérêts (oui)

Résumé

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 ; que 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. 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. Ne pas obtempérer à une instruction émanant de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique est un comportement fautif permettant à l'employeur de licencier le salarié. Il est de principe que la sanction doit être proportionnée à la faute.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de rupture et notamment de la faute grave alléguée. La faute grave résulte de tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat, ce, même pendant la durée du préavis. Cette faute n'est pas nécessairement en fonction du préjudice qui en est découlé. La persistance des manquements déjà sanctionnés autorise l'employeur à retenir lesdites fautes professionnelles antérieures, pour estimer la gravité des faits reprochés au salarié, et à justifier un licenciement reposant sur une appréciation globale de son comportement.

L'insubordination, le refus de collaborer constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement. Plus précisément, légitimement la rupture du contrat, le refus d'exécuter les directives de l'employeur ou de se soumettre à la discipline de l'entreprise.

La faute grave doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et exige son départ immédiat.

Tout licenciement fondé sur un motif valable peut néanmoins présenter un caractère abusif si le salarié, auquel incombe la charge de cette preuve, démontre que l'employeur a méconnu certaines dispositions légales lors de la mise en œuvre de la rupture ou si les conditions matérielles ou morales de sa notification présentent un caractère fautif ou révèlent une intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'employeur. 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. 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. Un licenciement peut être considéré comme abusif (qu'il ait été reconnu valable ou non) si l'employeur a avancé pour le justifier un faux motif, c'est-à-dire un motif qui n'était pas le motif réel qui l'a conduit à prendre cette décision et qui voulait « tromper », ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

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.

En l'espèce, l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans la mise en œuvre et la procédure de licenciement.

Il apparaît en effet que l'employeur s'est dispensé de toute convocation à un entretien préalable, l'ensemble des documents (lettre de rupture et documents sociaux) ayant été préparé en amont et remis au salarié le jour même du licenciement.

Bien que la loi du for n'impose pas un entretien préalable, les circonstances du licenciement de Monsieur d. F. apparaissent éminemment critiquables et psychologiquement préjudiciables eu égard à son ancienneté.

La rupture est par ailleurs intervenue de manière brutale, dans la mesure où Monsieur d. F. n'avait aucun moyen d'anticiper la décision de la défenderesse lorsque le licenciement lui a été notifié au cours d'un entretien organisé sans délai de prévenance, ce qui confère au licenciement un caractère abusif.

Si la dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, le contexte précité dans laquelle elle est intervenue est de nature en l'espèce à jeter le discrédit sur le salarié et à lui conférer en définitive un caractère abusif, et ce, d'autant plus que la rupture a été notifiée par le frère du demandeur qui ne pouvait ignorer l'état de santé du demandeur.

Quant au préjudice invoqué, il est de principe que toute demande de dommages et intérêts formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, et non d'un abus dans la prise de décision, ne peut être admise

qu'en ce qui concerne le préjudice moral qui résulte du contexte ayant présidé à sa mise en œuvre, et ce, à l'exclusion du préjudice matériel qui serait résulté d'un licenciement abusif dans son principe.

Les difficultés financières dont il est fait état sont en effet le résultat de la diminution de revenu, provoquée par la perte d'emploi et non la conséquence de la brutalité et de l'abus qui, à les supposer établis, auraient caractérisé le licenciement. De plus, le demandeur n'établit nullement en quoi ces difficultés matérielles auraient été provoquées par les circonstances fautives ayant entouré le licenciement, lesquelles n'ont d'ailleurs pas été retenues par le Tribunal.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 15 FÉVRIER 2018

En la cause de Monsieur d. FO., demeurant X1 à BEAULIEU-SUR-MER (06310) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice ;

D'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée ULTRAMARE, dont le siège social se situe 23 boulevard d'Italie à MONACO ;

Défenderesse, plaidant par Maître Thomas GIACCARDI, 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 20 mars 2015, reçue le 23 mars 2015 ; Vu la procédure enregistrée sous le n° 96-2014/2015 ;

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 12 mai 2015 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur d. F. en date des 8 octobre 2015, 7 mars 2016, 3 novembre 2016 et 4 mai 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque ULTRAMARE, en date des 3 décembre 2015, 2 juin 2016 et 2 mars 2017 ;

Après avoir entendu Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur d.F.et Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour la S.A.M. ULTRAMARE, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur d. F. a été embauché par la société anonyme monégasque ULTRAMARE le 1er février 1989, en qualité de Mécanicien.

À compter du 12 mars 2008, Monsieur d. F. a assuré les fonctions de magasinier.

Il a fait l'objet de deux avertissements, le 21 juillet 2013 pour manquement aux obligations de suivi et d'assistance de la clientèle et le 17 janvier 2014 pour non-remise à son supérieur hiérarchique d'un état de stock demandé deux semaines auparavant.

Par lettre remise en main propre le 9 décembre 2014, Monsieur d. F. a été licencié pour faute grave.

Par requête en date du 20 mars 2015, reçue au greffe le 23 mars 2015, Monsieur d. F. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- annulation avertissement du 21 juillet 2013,
- annulation avertissement du 17 janvier 2014,
- indemnité de préavis : 5 800,00 euros,
- indemnité de congés payés : 980,00 euros,
- indemnité de congédiement : 21 100,00 euros,
- certificat de travail conforme portant comme date de sortie 9 février 2015 sous astreinte de 20 euros par jour de retard,
- non validité du licenciement - indemnité de licenciement,

- dommages et intérêts pour sanctions et licenciement abusifs : 100 000,00 euros,
- exécution provisoire,
- intérêts au taux légal.

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

Monsieur d. F. a déposé des conclusions les 8 octobre 2015, 7 mars 2016, 3 novembre 2016 et 4 mai 2017 dans lesquelles il demande au Tribunal de :

- déclarer nulle l'attestation de Monsieur Alain V. produite sous le n° de pièce adverse 41,
- annuler les avertissements des 21 juillet 2013 et 17 janvier 2014,
- dire et juger que son licenciement ne repose pas sur un motif valable et qu'il revêt un caractère abusif.

En conséquence, condamner la S.A.M. ULTRAMARE à lui régler les sommes suivantes :

- 5.327,66 euros bruts à titre d'indemnité de préavis,
- 532,77 euros bruts pour congés payés y afférents,
- 19.534,76 euros à titre d'indemnité de congédiement,

et ce pour ces trois sommes avec intérêts au taux légal à compter du 9 février 2015,

- constater que le montant de l'indemnité de licenciement due eu égard au caractère abusif de la rupture est égal à 0 euro,
- 100.000 euros à titre de dommages et intérêts pour sanctions et licenciement abusifs,
- cette dernière somme avec intérêts au taux légal à compter de la demande en justice du 23 mars 2015,
- ordonner à la S.A.M. ULTRAMARE de lui délivrer un certificat de travail conforme portant comme date de sortie le 9 février 2015 et ce sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du jugement prononçant ladite condamnation,
- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,
- condamner la S.A.M. ULTRAMARE en tous les dépens distracts au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

Il soutient essentiellement à l'appui de ses prétentions que :

Sur le licenciement :

- le 9 décembre 2014 à 16 heures 30, il lui est demandé de se présenter sur le champ au bureau de la Direction et il est licencié par lettre remise en main propre,
- il a, dès 2013, commencé à exprimer la nécessité d'organiser les élections de délégués du personnel, ce qui aurait déjà dû être mis en œuvre par la société,
- celles-ci ont eu lieu le 28 mars 2014 et elles ont été par la suite annulées par un jugement du 9 mai 2014, la S.A.M. ULTRAMARE n'ayant pas cru devoir respecter les dispositions légales encadrant ces élections,
- il était licencié sept mois plus tard, cette période coïncidant étrangement avec l'avalanche de mail de reproches infondés,
- les faits qui ont été à l'origine du licenciement et qui auraient été constatés au plus tard le jeudi 27 novembre 2014 n'ont pas empêché son employeur de le maintenir à son poste pendant près de quinze jours,
- dès lors, aucune faute grave qui interdit le maintien du salarié dans l'entreprise dès sa révélation, ne peut lui être reprochée,
- l'employeur ne produit rien d'autre que lesdits mails qui ne sauraient prouver une quelconque faute grave, sauf à caractériser l'acharnement dont il a fait l'objet durant les mois précédents son licenciement,
- les stocks : il n'était pas le seul salarié du service après-vente à avoir un accès au stock, à manipuler les ordres de réception et à pouvoir effectuer les mouvements de pièces,

- il était (et est toujours) reconnu pour la qualité de son travail et produit, pour en justifier, des attestations de clients, de collègues de travail et de ses supérieurs hiérarchiques,
- la lecture des mails ne démontre pas qu'il aurait eu un comportement pouvant être qualifié de faute grave, et sont de simples réprimandes,
- l'employeur tente de détourner ses réelles fonctions afin de tenter de justifier les reproches invoqués,
- il n'exerçait que la fonction de magasinier,
- l'employeur ne produit aucun élément permettant d'apprécier les procédures et consignes qu'il n'aurait pas respectées. Il ne se fonde que sur ses propres mails,

Sur l'avertissement du 21 juillet 2013 :

- il a été sanctionné « suite notamment à de nombreuses demandes de nos clients restées dans l'immédiat sans réponse »,
- l'employeur ne produit aucune réclamation de client à son encontre,

Sur l'avertissement du 17 janvier 2014 :

- il lui a été demandé par Monsieur T. le vendredi 3 janvier 2014 de « faire un point détaillé du stock PR de + de 180 jours » et ce « par marque, famille, quantité, date d'achat, valeur d'achat, prix de vente, remise d'achat » travail qui devait s'accompagner d'un « plan d'action sur ces pièces permettant une sortie rapide »,
- il ne lui a été donné aucune date ou délai précis pour ce faire,
- quatorze jours après cette demande, il reçoit un avertissement au prétexte que « deux semaines après la première demande, vous ne m'avez toujours rien transmis » et alors qu'une « relance » aurait été faite le 10 janvier,
- Monsieur T. considère que le travail qu'il a demandé n'aurait pas pris plus de 2h30 et que l'audit à préparer aurait pris une demi-journée, ses propos ne reposant sur aucune donnée objective,

Sur le caractère abusif du licenciement :

- les mails étaient adressés régulièrement hors de ses heures de travail et visaient exclusivement à le rabaisser,
- cette attitude confinait au harcèlement destinée à induire le découragement du salarié et la perte de confiance en lui afin de l'amener, soit à commettre des erreurs, soit à le pousser à démissionner, caractérise l'abus,
- il a subi un préjudice moral et financier,
- il a retrouvé un emploi de magasinier au sein de la société BAC MONTE CARLO mais avec un salaire inférieur.

La S.A.M. ULTRAMARE a déposé des conclusions les 3 décembre 2015, 2 juin 2016 et 2 mars 2017 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et fait essentiellement valoir que :

Sur l'avertissement du 21 juillet 2013 :

- Monsieur d. F. a été averti pour manquement aux obligations de suivi et d'assistance de la clientèle,
- en l'absence du moindre argument fourni par le salarié au soutien de cette contestation, il ne saurait y avoir annulation de la sanction,

Sur l'avertissement du 17 janvier 2014 :

- il est reproché au salarié de ne pas avoir répondu aux directives de son supérieur, ce une semaine après un mail de relance et deux semaines après la demande initiale,
- Monsieur d. F. remet en cause ses conditions de travail, sans plus de précisions sur ce qu'il reproche à son employeur à cet égard et sans dire en quoi ce serait lié avec les reproches formulés dans le cadre de cet avertissement,

Sur le licenciement :

- la carence de Monsieur d. F. dans la gestion des stocks a entraîné une nouvelle perte pour l'entreprise,

- Monsieur d. F. n'a jamais contesté le résultat de l'inventaire auquel il a participé,
- la gravité de la faute se justifie non seulement par les conclusions de cet inventaire, mais également par la récurrence de fautes commises par le salarié, rendant impossible son maintien dans l'entreprise,
- les griefs contre Monsieur d. F. consistent dès lors en :
 - une négligence et un manque d'implication dans l'exercice de ses fonctions,
 - un manque de sérieux et de professionnalisme,
 - une insubordination envers sa hiérarchie,
 - le salarié ne démontre pas le harcèlement dont il aurait été victime,
 - le délai de quinze jours entre la réalisation de l'inventaire, la réunion de débriefing, le courriel listant les anomalies rencontrées et son licenciement effectif ont permis de procéder à une « analyse approfondie » lui permettant de s'assurer que les écarts de stock constatés étaient bien imputables à Monsieur d. F.
- ce temps a été nécessaire pour apprécier la gravité des manquements commis, et ce temps de réflexion a notamment été justifié considération faite de l'ancienneté du salarié,
- les attestations produites par Monsieur d. F. sont inutiles à la solution du présent litige,
- Monsieur d. F. n'apporte pas la preuve qu'elle a abusé de son droit de rompre, en commettant une faute,
- il ne démontre aucun préjudice.

SUR CE,

1/ Sur la nullité de l'attestation produite par la défenderesse en pièce n° 41

Aux termes de l'article 324 du Code de procédure civile, « l'attestation doit, à peine de nullité :

1° être établie par une personne remplissant les conditions requises pour être entendue comme témoin ;

2° être écrite, datée et signée de la main de son auteur ;

3° mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur, ainsi que l'existence ou l'absence de liens de parenté, d'alliance, de subordination ou d'intérêt avec les parties ;

4° préciser si son auteur a quelque intérêt au procès ;

5° indiquer qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur sait qu'une fausse attestation l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal ;

6° être accompagnée de tout document officiel, en original ou en photocopie, justifiant de l'identité de son auteur et comportant sa signature ».

La pièce n° 41 est constituée par une attestation établie par Monsieur Alain V. laquelle respecte l'ensemble des dispositions visées supra.

En effet, il est admis que les mentions exigées par l'article 324 du Code de procédure civile ne doivent pas nécessairement être reproduites à l'identique de la rédaction dudit article et que certaines informations telles notamment que l'intérêt au litige et l'existence d'un lien de subordination peuvent s'apprécier par le contenu même de l'attestation.

De plus, l'alinéa 4 invoqué invite les auteurs d'une attestation à préciser s'ils ont « *quelque intérêt au procès* », il s'agit donc d'une précision à apporter lorsque cet intérêt existe, de sorte que l'absence d'une telle mention doit être entendue comme un défaut d'intérêt - ce d'autant qu'il n'est pas soutenu qu'un tel intérêt existerait en l'espèce - et ne peut être sanctionnée dès lors par la nullité de la pièce qui comporte les mentions légales imposées.

Dès lors, la régularité de l'attestation ne saurait être discutée en ce qu'elle précise que leur auteur travaille pour la S.A.M. ULTRAMARE avec laquelle il a donc un lien de subordination, aucune mention d'un intérêt quelconque aux procès n'étant précisé, de sorte que le Tribunal doit considérer qu'il n'existe aucun intérêt, Monsieur d.F. ne rapportant pas la preuve contraire.

2/ Sur l'avertissement du 21 juillet 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 ; que 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.

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.

Monsieur d. F. a fait l'objet d'un avertissement par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 21 juillet 2013 ainsi libellé :

« Nous venons par la présente vous signifier un avertissement pour manquement de vos obligations de suivi et d'assistance de notre clientèle dans le cadre de vos fonctions commerciales au sein du service après-vente.

Cet avertissement fait suite notamment à de nombreuses demandes de nos clients restées dans l'immédiat sans réponse, Pour les exemples les plus récents :

- Le 18/07/2013 : Vous n'avez pas daigné donner suite le jour même à la consigne de rappeler un client qui vous avait été laissée par notre secrétaire après-vente.*
- Début juillet, dans un cas de figure similaire, je vous ai moi-même demandé de contacter un client pour une cotation sur un accessoire véhicule. Je m'étais personnellement engagé, suivant la procédure, à ce que ce client soit rappelé dans les plus brefs délais. Force est de constater que là encore, vous avez préféré ignorer mon message. J'ai dû vous rattraper alors que vous étiez sur le départ, afin d'obtenir ce qui s'est révélé être une » estimation « plus que hasardeuse d'un article dûment référencé chez nous.*

Outre le fait de refuser d'obéir à une directive de votre supérieur hiérarchique, je note, en tant que responsable de l'Après-vente, et garant de la qualité de ce service, la persistance d'une attitude contre-productive à même de mettre en péril notre activité et qui contribue également à répandre une image désastreuse de l'entreprise.

J'estime au demeurant, que la période économique difficile que nous traversons devrait vous inciter à une plus grande rigueur dans le suivi des actions commerciales.

Conformément aux chartes de déontologie de nos constructeurs, Toyota et Lexus, je vous rappelle l'importance, voire l'obligation systématisée d'apporter une réponse claire, concise et rapide aux souhaits de nos clients. En tant que concessionnaire et distributeur, nous faisons l'objet par ailleurs d'une évaluation constante sur ces points, donnant lieu à notation et rétribution en cas de bons résultats.

La nouvelle architecture de notre service, qui valorise désormais chacun de nos collaborateurs comme rouage essentiel d'un vaste projet qualitatif, ne peut plus se permettre de telles approximations et négligences.

Pour preuve de cet engagement fort de la nouvelle Direction : l'animation de réunions régulières, l'adoption d'un programme de formation complet pour les employés, et même une réversion pécuniaire, basée sur les enquêtes de satisfaction de notre clientèle.

Cet avertissement écrit, avec copie à l'inspection du travail est bien évidemment une sanction de votre légèreté dans le suivi de nos clients mais aussi une invitation à une plus grande implication dans la réalisation de nos objectifs ».

Le Tribunal constate que l'employeur ne produit aucun élément démontrant la réalité des griefs susvisés. L'avertissement sera dans ces circonstances annulé.

3/ Sur l'avertissement du 17 janvier 2014

Monsieur d. F. a fait l'objet d'un avertissement par courrier remis en main propre le 17 janvier 2014 ainsi libellé :

« Monsieur F.

Je vous ai demandé le 3 Janvier dernier un état de notre stock pièce de rechange de plus de 180 jours ainsi qu'un plan d'action sur ce point afin d'assainir ce stock.

Sans retour de votre part, je vous ai relancé sur cette demande en date du 10 Janvier, en vous stipulant que cette tâche était prioritaire (emails cités ci-dessus, en pièces jointes de cet avertissement).

À ce jour, soit 2 semaines après la première demande, vous ne m'avez toujours rien transmis, ni même contacté à ce sujet.

Par conséquent, recevez-en la présente cet avertissement, qui pour rappel est le 2e inscrit à votre dossier au cours des 6 derniers mois.

Merci de prendre en compte que cet avertissement n'annule en aucun cas ma demande initiale ».

Le salarié a contesté cet avertissement par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 27 janvier 2014, en ces termes :

« Monsieur,

Par courrier en date du 17 janvier 2014 vous m'avez notifié d'un avertissement.

En premier lieu il convient de soulever un certain nombre de remarques sur votre avertissement.

En effet vous m'avez demandé un plan d'action pour assainir le stock, néanmoins vous ne m'avez, à aucun moment, précisé pour quelle date il le fallait, ni verbalement, ni par écrit. Or 15 jours après vous vous empressez de me sanctionner en expliquant un soi-disant délai trop long ! Le plan vous a été transmis quasiment à la date de votre courrier, ce qui démontre un certain acharnement de votre part à mon encontre.

Il me semble important de rappeler qu'un audit était prévu par le constructeur pour le 10/01 et qu'il était primordiale pour l'entreprise de le préparer pendant près d'une semaine lors de la période de 15 jours où j'ai dû préparer ce plan d'action. Vous m'avez d'ailleurs refusé une semaine de congés payés du fait de cet audit. Ce qui démontre la masse de travail supplémentaire lors de ces 15 jours.

Il est surprenant de voir votre insistance sur le fait que cet avertissement est le deuxième au cours des derniers 6 mois, alors que j'ai une carrière de 25 ans dans l'entreprise et que je viens d'avoir la médaille du travail !...

Je vous demande à l'avenir de me fournir des conditions de travail acceptables pour que je puisse remplir la mission qui me sera confiée. J'ai toujours effectué mon travail avec conscience professionnelle et je ne vis pas bien cette situation de pression excessive que vous tentez de mettre sur moi.

Je vous rappelle que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi comme n'importe quelle convention, ce qui ne me semble pas le cas actuellement ».

L'employeur apportait une réponse par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 3 février 2014 et contestait toutes les allégations de Monsieur d. F.

Il apparaît que Monsieur d. F. ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés mais considère qu'ils ne peuvent être fautifs.

Pour justifier cette sanction, l'employeur produit les éléments suivants :

- le courriel en date du 3 janvier 2014 envoyé par Monsieur T. Directeur ventes et après-ventes, à Monsieur d. F. ainsi libellé :

« Bonjour d.

Merci de me faire un point détaillé du stock PR de + de 180 jours par :

- Marque
- Famille
- Quantité
- Date d'achat
- Valeur d'achat
- Prix de vente
- Remise achat

Complété par un plan d'action sur ces pièces permettant une sortie rapide.

Dans l'attente ».

- le courriel adressé à Monsieur d. F. par Monsieur T. le 10 janvier 2014 :

« d.

Il y a maintenant une semaine que je t'ai envoyé le mail ci-dessous et je n'ai toujours pas reçu de réponse de ta part.

Considérant la période, l'activité pièces détachées très faible à la vue du suivi CA journalier, du sujet, il me semblait logique que tu en fasses une priorité, ce qui une fois de plus ne semble pas être le cas.

Je te rappelle également que je suis ton Directeur après-vente et ce depuis 18 mois, merci donc dorénavant de traiter mes demandes en priorité.

Merci de m'envoyer les éléments demandés ainsi que tes propositions de plan d'action sur le stock + 180 jours au plus vite .

Cordialement ».

Il n'est pas contestable que Monsieur d. F. n'a apporté aucune réponse à ces deux courriels, ne serait-ce que pour attirer l'attention de son supérieur hiérarchique sur des conditions de travail ne lui permettant pas de satisfaire la demande de ce dernier.

Il ne démontre d'ailleurs aucunement les difficultés qu'il avance dans son courrier de contestation. L'employeur a ainsi attendu une semaine supplémentaire avant de prendre la sanction contestée.

Ne pas obtempérer à une instruction émanant de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique est un comportement fautif permettant à l'employeur de licencier le salarié.

Il est de principe que la sanction doit être proportionnée à la faute.

Ainsi, l'avertissement tenant à la non-observation des consignes et instructions de l'employeur reprochée à Monsieur d. F. est justifiée et proportionnelle à la faute commise.

4/ Sur le motif de la rupture

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de rupture et notamment de la faute grave alléguée.

La faute grave résulte de tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat, ce, même pendant la durée du préavis.

Cette faute n'est pas nécessairement en fonction du préjudice qui en est découlé.

La persistance des manquements déjà sanctionnés autorise l'employeur à retenir lesdites fautes professionnelles antérieures, pour estimer la gravité des faits reprochés au salarié, et à justifier un licenciement reposant sur une appréciation globale de son comportement.

En l'espèce, Monsieur d. F. a été licencié par lettre du 9 décembre 2014 pour le motif suivant :

« ... Le rapport du dernier inventaire pièces de rechange effectué le 21 novembre 2014, commenté en votre présence lors d'une réunion spécifique le 27 novembre 2014, met en évidence une fois de plus de nombreuses anomalies.

En effet comme vous l'a notifié par écrit le 28/11/2014 notre Directeur Financier, l'écart entre le stock théorique avant inventaire et le stock physique après inventaire est de 18%, soit 9800 € de variance sur un stock initial de 55 000 €.

Après analyse approfondie il s'avère que cet écart est dû à des erreurs de références, des mouvements de pièces inexplicables, des oublis de facturation ou bien encore des pièces non rentrées en stock et/ou non localisées ».

L'employeur poursuit ensuite en faisant référence aux deux avertissements infligés à Monsieur d. F. et aux nombreux mèls qui lui ont été adressés faisant part *« d'anomalies, de réflexions ou remontrances ».*

La défenderesse produit aux débats le *« rapport d'inventaire du 21 novembre 2014 »* démontrant l'écart relevé dans la lettre de licenciement.

Les opérations ayant permis l'établissement de ce rapport ont été menées par :

- Monsieur T. Directeur ventes et après-vente,
- Monsieur P. Responsable après-vente,
- Monsieur F. Magasinier,
- Monsieur K. Directeur Administratif et Financier,
- Messieurs I. et V. service financier.

Monsieur T. adressait, à cette fin, un courriel à ces personnes le 18 novembre 2014.

Ensuite, contrairement à ce qui est soutenu par le demandeur, il résulte de l'attestation de Monsieur Alain V. qu'il a bien été destinataire du rapport d'inventaire :

« ...atteste par la présente avoir fourni en main propre, comme d'usage, une copie du rapport d'inventaire du 21 novembre 2014 à M. F. d. ».

La qualité de subordonné de Monsieur Alain V. ne saurait, à elle seule, suffire à mettre en doute la sincérité de son témoignage, dans la mesure où le magasinier est le destinataire logique du rapport d'inventaire des stocks.

Monsieur d. F. soutient encore que le rapport ne fait pas mention des commandes dites *« D.F.S. »* alors qu'il en est question en page 6.

Il soutient encore qu'il n'était pas le seul salarié du service après-vente à avoir un accès au stock et à manipuler les ordres de réception.

Cependant, il ne donne aucune précision à ce titre et ne cite le nom d'aucun collègue sur ce point sur la période considérée.

La fiche de poste produite par l'employeur en pièce n° 42, concernant la fonction de magasinier, et signée par Monsieur d. F. lors de sa prise de poste le 12 mars 2008, prévoit à ce titre :

« TÂCHES SPÉCIFIQUES / RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE

- *Gestion magasin pièce détachées.*

TÂCHES PRINCIPALES / RESPONSABILITÉS

- *Accueil téléphonique.*
- *Service clientèle guichet.*
- *Assurer la rentabilité du magasin. Ventes et valeur de stock.*
- *Livraison des pièces à l'atelier et distribution des pièces réceptionnées.*
- *Passer les commandes des pièces suivant l'ordre de réparation, quelles que soient les commandes internes ou externes y compris d'autres marques : VO, atelier ...*
- *Supporter et participer au Kaizen. Assurer la satisfaction clientèle.*
- *Prévoir les actions de marketing en accord avec le Responsable Après-Vente.*
- *Communiquer à la Direction les résultats quotidiens.*
- *Assurer la mise en place et le respect des procédures internes.*
- *Remplacer le réceptionniste en son absence.*
- *Rangement et propreté du lieu de travail.*
- *Garantie des pièces et synchronisation des pièces au service.*
- *Procédure de retour de pièces.*
- *Toutes autres tâches liées au poste ainsi que toute tâche demandée soit par le Supérieur Hiérarchique, soit par la Direction Générale.*

NIVEAU D'AUTONOMIE

- *Suivi de la gestion du secteur pièces détachées, il doit voir à ce que tout se déroule dans un bon ordre et selon les demandes du Responsable Après-Vente et de la Direction Générale. Il doit tenir particulièrement compte des indicateurs et des profits à réaliser.*

CRITÈRES D'ÉVALUATION / OBJECTIFS

- *Taux de pré-livraison*
- *Taux de travail / service*
- *Stock en cours*
- *Jours de stock ».*

Il résulte de cette fiche de poste que la responsabilité du stock incombait à Monsieur d. F. Il devait dès lors s'assurer que l'intervention éventuelle d'un collègue de travail n'entraîne pas une anomalie dans la gestion des pièces détachées.

Ce grief est dès lors parfaitement justifié.

L'employeur fait également état des griefs suivants dans ses écritures :

- *une négligence et un manque d'implication dans l'exercice de ses fonctions,*
- *un manque de sérieux et de professionnalisme,*
- *une insubordination envers sa hiérarchie.*

Les deux premiers sont visés dans la lettre de licenciement.

L'employeur n'étant pas lié par le motif énoncé dans la lettre de licenciement est en droit d'invoquer des griefs non mentionnés dans celle-ci à la condition que ceux-ci soient également à l'origine de la rupture.

Il appartient ainsi à l'employeur de démontrer que ces griefs, non visés dans la lettre de rupture, auraient également été à l'origine du licenciement.

Une négligence et un manque d'implication dans l'exercice de ses fonctions :

L'employeur en fait état dans la lettre de licenciement en ces termes : « *votre manque d'implication dans la vente des accessoires* ».

Pour justifier ce grief, l'employeur produit les éléments suivants :

Par mail en date du 28 octobre 2013, Monsieur T. reprochait à Monsieur d. F. la vente d'un seul kit D.V.D. en sept mois alors que le service commercial en a vendu quatorze sur la même période.

Aucun objectif n'étant assigné au salarié, ce reproche ne saurait être retenu. L'employeur indique lui-même dans ses écritures qu'il s'agissait d'un challenge, le vainqueur se voyant offrir un kit D.V.D..

Par courriel du 6 décembre 2013, il était encore reproché à Monsieur d. F. son manque d'implication afin de développer le chiffre d'affaire auprès des M.R.A..

Là encore, il convient de se référer à la fiche de poste reprise supra qui ne donne aucune attribution commerciale au salarié, même s'il doit « *assurer la rentabilité du magasin. Ventes et valeur de stock* ».

Tenant la construction de la phrase, cette rentabilité doit s'apprécier uniquement sur la gestion du stock.

Par mèl en date du 16 septembre 2014, Monsieur P. reproche au demandeur son manque d'implication dans l'élaboration et la mise en place d'une opération promotionnelle, laquelle a dès lors été prise en charge par Madame Laurie P. Responsable Marketing.

La fiche de poste de Monsieur d. F. stipule qu'il doit « *Prévoir les actions de marketing en accord avec le Responsable Après-Vente* ».

Monsieur d. F. produit l'intégralité des échanges de courriels concernant cette opération promotionnelle et il apparaît qu'il a été réactif en répondant à Monsieur T. et en s'adressant à Madame Laurie P. (pièce n° 21).

Dans ces circonstances, aucun reproche ne saurait lui être fait à ce titre.

Par mèl du 17 décembre 2013, Madame DI L. informe Monsieur T. de l'existence d'une vente qu'elle a réalisée et que Monsieur d. F. s'est octroyée.

Il s'agit d'un grief sans aucun lien avec la négligence et le manque d'implication reproché au demandeur.

Un document daté du 30 septembre 2013 concernant les « *ajustements de stocks - cafutage stock mort* » et un courriel de Monsieur T. adressé à Monsieur d. F. le 24 septembre 2013 faisant état d'une perte pour l'entreprise de 6.471,99 euros hors taxe.

Le demandeur soutient qu'il n'y avait pas eu de cafutage depuis dix ans et qu'il n'a exercé la fonction de magasinier que depuis 2008.

Cependant, tenant les tâches liées à sa fonction, il se devait de procéder à un contrôle régulier de l'état du stock (et notamment à sa prise de fonction), afin d'assurer la rentabilité du magasin sur ce point.

Il résulte des explications développées supra que seul ce dernier grief peut être retenu concernant la négligence et le manque d'implication de Monsieur d. F. dans l'exercice de ses fonctions.

Un manque de sérieux et de professionnalisme :

Pour justifier ce grief, l'employeur produit les éléments suivants :

- il est reproché à Monsieur d. F. l'inefficacité de ses tournées auprès des M.R.A., ce qui a donné lieu à des rappels à l'ordre (courriels des 20 novembre 2013, 3 février 2014 et 11 octobre 2014).

Les pièces produites par les parties ne démontrent aucun objectif fixé au salarié à ce titre, de sorte que le grief afférent ne sera pas retenu.

Il est reproché à Monsieur d. F. un dysfonctionnement du service « *pièces détachées* », une pièce commandée chez SMART MONACO étant toujours en attente de retrait près de deux semaines après sa commande.

Il appartenait à Monsieur d. F. de veiller à la livraison des pièces à l'atelier conformément à sa fiche de poste.

Suite aux remarques de Monsieur T. le salarié a répondu par mèl du 11 novembre 2013, en faisant état de difficultés dans l'organisation de son travail ne lui ayant pas permis d'aller récupérer la pièce litigieuse, or, il ne produit aucun élément permettant de démontrer ses allégations à ce titre.

Par courriel du 30 juillet 2014, il est reproché à Monsieur d. F. d'avoir octroyé, le même jour, une remise « *personnel d'entreprise* » à un ancien collaborateur de la société, licencié trois mois auparavant, en violation de la procédure de remise applicable.

Ce grief n'est pas contesté par Monsieur d. F. qui indique avoir appliqué la remise dans la mesure où le compte correspondant était paramétré « *ainsi depuis toujours* ».

L'employeur fait état d'une procédure de remise applicable sans pour autant la produire.

Monsieur K. en sa qualité de Directeur Financier, devait donner des consignes afin de procéder à la modification du compte litigieux, en l'état du licenciement de son titulaire.

Par mèl en date du 6 février 2014, Monsieur T. reproche à Monsieur d. F. une erreur dans la commande de barres de toit non compatibles avec le véhicule commandé par un client, ce qui a abouti à une remise supplémentaire de 1.800 euros afin de concrétiser la vente sur un autre véhicule.

Monsieur d. F. ne conteste pas ce grief mais considère que, s'agissant d'un accessoire TOYOTA, il était légitime de penser qu'un coffre de toit de la même marque était compatible avec le véhicule de la même marque.

Cette argumentation ne saurait être retenue.

En effet, Monsieur d. F. ne peut ignorer que la marque TOYOTA propose différents modèles, ayant des caractéristiques (moteur et carrosserie) différentes, ce qui entraîne de facto des accessoires spécifiques pour certains véhicules.

En sa qualité de responsable « *pièces détachées* », Monsieur d. F. aurait dû prendre toutes précautions à ce titre.

Un échange de mails entre le 24 juillet et le 30 juillet 2014 : il est reproché au demandeur d'avoir commandé deux G.P.S. identiques et jeté le G.P.S. changé qui était resté en stock pendant trois mois.

L'employeur ne démontre pas en quoi l'achat de deux G.P.S. identiques serait constitutif d'une faute.

Par ailleurs, le fait de jeter le G.P.S. changé, et par là-même inutilisable, ne peut pas plus constituer un grief.

Par courrier électronique du 22 octobre 2014, Monsieur P. Responsable après-vente, porte à la connaissance de Monsieur d. F. l'existence d'un écart entre le stock physique et le stock comptable.

Le demandeur ne donne aucune argumentation sur ce point. Le grief correspondant sera dans ces circonstances retenu.

Le 28 novembre 2014, Monsieur K. Directeur Administratif et Financier, adresse un mail à Monsieur d. F. en ces termes :

« d.

Pour faire suite à notre réunion d'hier présentant les résultats de l'inventaire pièces qui s'est tenu le 21/11/2014, voici un résumé des différentes anomalies rencontrées :

- Variantes de 18%,
- Erreurs de référence,
- Nombre et valeur de manquants significatifs dont des mouvements de pièces inexplicables (ex Sugrue), des « oublis » de facturation, ...,
- Des anomalies de procédures comme des pièces non rentrées en stock comptable,
- Pièces reçues depuis un certain temps mais toujours non localisées.

Toutes ces anomalies ont été discutées et explicitées point par point ensembles et sont, je le répète, inacceptables au vu de la taille de notre stock de pièces détachées »

Là encore, le demandeur ne donne aucune argumentation sur ce point. Le grief correspondant sera dans ces circonstances retenu.

Une insubordination envers sa hiérarchie :

Ce grief n'étant pas visé dans la lettre de licenciement, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il aurait également été à l'origine du licenciement.

L'insubordination, le refus de collaborer constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement. Plus précisément, légitimement la rupture du contrat, le refus d'exécuter les directives de l'employeur ou de se soumettre à la discipline de l'entreprise.

Pour ce faire, il produit un certain nombre de mails adressés à Monsieur d. F. entre le 1er octobre 2013 et le 25 septembre 2014, dont la lecture ne permet pas de retenir une insubordination.

Il n'y a en effet aucune volonté du salarié de ne pas exécuter les tâches relevant de son contrat de travail.

Les courriels produits montrent seulement une absence de réponse ou des réponses tardives aux demandes de l'employeur.

Il s'agit de toute évidence d'une exécution défectueuse du travail, en lien avec les motifs précédemment examinés et qui doit dès lors être retenue.

À ce titre, le salarié qui se livre à une mauvaise exécution de ses tâches - à moins que celle-ci ne procède d'une insuffisance professionnelle (non invoquée en l'espèce) - s'expose, en cas de manquement caractérisé, à un licenciement immédiat.

Enfin, la faute grave doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et exige son départ immédiat.

En l'espèce, l'employeur a attendu quinze jours après les résultats de l'inventaire pour se séparer de Monsieur d. F.

La société ULTRAMARE ne saurait être suivie en son argumentation aux termes de laquelle il lui aurait fallu un temps suffisant pour mettre en cause Monsieur d. F. dans la mesure où le rapport d'inventaire ne concerne que le stock dont la gestion repose sur le seul demandeur, ce que l'employeur indique à plusieurs reprises dans ses écritures.

La notion de faute grave ne peut dès lors être retenue.

Par ailleurs, les griefs retenus par le Tribunal ne peuvent pas plus constituer une faute grave eu égard à l'ancienneté de Monsieur d.F. et un parcours professionnel en grande partie exemplaire.

Il peut néanmoins constituer un motif valable de licenciement.

Monsieur d. F. peut ainsi prétendre à l'indemnité de préavis prévue à l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 d'un montant de 5.327,66 euros brut (salaire moyen : 2.663,83 euros), outre les congés payés afférents pour une somme de 532,77 euros brut, avec intérêts au taux légal à compter du 23 mars 2015 date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance.

Le licenciement étant fondé sur un motif valable, mais non une faute grave, Monsieur d. F. ne peut obtenir le versement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Il ne peut prétendre qu'à l'indemnité de congédiement d'un montant de 19.534,76 euros, ce dernier étant retenu en l'absence de contestation du calcul opéré, avec intérêts au taux légal à compter du 23 mars 2015 date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance.

5/ Sur le caractère abusif du licenciement

Tout licenciement fondé sur un motif valable peut néanmoins présenter un caractère abusif si le salarié, auquel incombe la charge de cette preuve, démontre que l'employeur a méconnu certaines dispositions légales lors de la mise en œuvre de la rupture ou si les conditions matérielles ou morales de sa notification présentent un caractère fautif ou révèlent une intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'employeur.

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.

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.

Un licenciement peut être considéré comme abusif (qu'il ait été reconnu valable ou non) si l'employeur a avancé pour le justifier un faux motif, c'est-à-dire un motif qui n'était pas le motif réel qui l'a conduit à prendre cette décision et qui voulait « tromper », ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

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

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.

Le Tribunal relève à ce titre que Monsieur d. F. est défaillant dans l'administration de la preuve. Il ne démontre pas avoir été licencié pour une autre cause que celle énoncée dans la lettre de licenciement.

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.

Monsieur d. F. fait également état d'un véritable harcèlement de la part de l'employeur, constitué par les courriels que ce dernier lui a adressés sur une courte période.

Cependant, il a été relevé supra que ces courriels faisaient suite à des demandes légitimes de l'employeur et ne peuvent constituer de ce fait le harcèlement reproché par le salarié.

Le demandeur invoque également les circonstances dans lesquelles il a été licencié en ces termes :

« Le 9 Décembre 2014 à 16 heures 30, il est demandé à Monsieur F. de se présenter sur le champ au bureau de la Direction : il a alors la consternation de s'entendre lire par son responsable, Monsieur T. une lettre le licenciant pour faute grave avec départ immédiat et ce sans que soit survenu un quelconque fait grave et sans qu'il en soit évoqué un !!!

Cette lettre lui fut, alors, remise en main propre avec ordre de passer tout de suite à la comptabilité pour recevoir, daté du même jour, son certificat de travail (pièce n° 4), l'attestation pour PÔLE EMPLOI (pièce n° 5) et son reçu pour solde de tout compte (pièce n° 6), tous déjà prêts ».

L'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans la mise en œuvre et la procédure de licenciement.

Il apparaît en effet que l'employeur s'est dispensé de toute convocation à un entretien préalable, l'ensemble des documents (lettre de rupture et documents sociaux) ayant été préparé en amont et remis au salarié le jour même du licenciement.

Bien que la loi du for n'impose pas un entretien préalable, les circonstances du licenciement de Monsieur d. F. apparaissent éminemment critiquables et psychologiquement préjudiciables eu égard à son ancienneté.

La rupture est par ailleurs intervenue de manière brutale, dans la mesure où Monsieur d. F. n'avait aucun moyen d'anticiper la décision de la défenderesse lorsque le licenciement lui a été notifié au cours d'un entretien organisé sans délai de prévenance, ce qui confère au licenciement un caractère abusif.

La défenderesse a multiplié les griefs à l'encontre de Monsieur d. F. dont certains n'ont pas été retenus, pas plus que la faute grave, démontrant ainsi une légèreté blâmable.

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 son salarié après plus de 25 années d'ancienneté, la faute grave n'ayant pas été retenue.

Au surplus, si la dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, le contexte précité dans laquelle elle est intervenue est de nature en l'espèce à jeter le

discrédit sur le salarié et à lui conférer en définitive un caractère abusif, et ce, d'autant plus que la rupture a été notifiée par le frère du demandeur qui ne pouvait ignorer l'état de santé du demandeur.

Quant au préjudice invoqué, il est de principe que toute demande de dommages et intérêts formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, et non d'un abus dans la prise de décision, ne peut être admise qu'en ce qui concerne le préjudice moral qui résulte du contexte ayant présidé à sa mise en œuvre, et ce, à l'exclusion du préjudice matériel qui serait résulté d'un licenciement abusif dans son principe.

Les difficultés financières dont il est fait état sont en effet le résultat de la diminution de revenu, provoquée par la perte d'emploi et non la conséquence de la brutalité et de l'abus qui, à les supposer établis, auraient caractérisé le licenciement. De plus, le demandeur n'établit nullement en quoi ces difficultés matérielles auraient été provoquées par les circonstances fautives ayant entouré le licenciement, lesquelles n'ont d'ailleurs pas été retenues par le Tribunal.

Il en résulte que Monsieur d. F. a nécessairement supporté un préjudice moral du fait de la situation générée par cette rupture exercée avec légèreté et qu'il ne pouvait aucunement anticiper, même si des tensions étaient apparues dans les mois précédant le licenciement.

Ainsi compte-tenu des éléments d'appréciation dont dispose le Tribunal et notamment de l'âge de Monsieur d. F. lors de la notification de son licenciement (47 ans) et de son ancienneté de service (25 ans 10 mois), le préjudice moral subi par ce dernier, consécutivement à la rupture de son contrat de travail et l'annulation de l'avertissement du 21 juillet 2013 sera équitablement réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 40.000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

6/ Sur la rectification du certificat de travail

Il convient d'ordonner, en tant que de besoin, la délivrance d'un certificat de travail rectifié portant la date de sortie au 9 février 2015 (expiration du préavis), dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement, la nécessité d'une mesure d'astreinte n'étant par ailleurs nullement établie.

7/ Sur l'exécution provisoire

Il n'est pas justifié pour le surplus des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire autre que l'exécution provisoire de droit prévue par les dispositions de l'article 60 de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

8/ Sur les dépens

Partie succombante, la S.A.M. ULTRAMARE sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Annule l'avertissement infligé à Monsieur d. F. le 21 juillet 2013 ;

Dit que le licenciement de Monsieur d. F. par la société anonyme monégasque ULTRAMARE repose sur un motif valable mais n'est pas fondé sur une faute grave et revêt un caractère abusif ;

Condamne la société anonyme monégasque ULTRAMARE à payer à Monsieur d. F. les sommes suivantes :

- 5.327,66 euros brut (cinq mille trois cent vingt-sept euros et soixante-six centimes) à titre d'indemnité de préavis, outre celle de 532,77 euros (cinq cent trente-deux euros et soixante-dix-sept centimes) au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 23 mars 2015 date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance ;
- 19.534,76 euros (dix-neuf mille cinq cent trente-quatre euros et soixante-seize centimes) à titre d'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du 23 mars 2015 date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance ;
- 40.000 euros (quarante mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif en réparation du préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Ordonne la délivrance par la société anonyme monégasque ULTRAMARE à Monsieur d. F. dans le délai d'un mois à compter de la signification de la présente décision, d'un certificat de travail rectifié portant la date de sortie au 9 février 2015 conforme à la présente décision ;

Déboute Monsieur d. F. du surplus de ses demandes ;

Condamne la société anonyme monégasque ULTRAMARE aux dépens.

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs a. GALLO, Daniel BERTI, 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 quinze février deux mille dix-huit, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs a. GALLO, Philippe LEMONNIER et Madame Fatiha ARROUB, Monsieur Daniel BERTI étant empêché, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.