

Tribunal du travail, 7 mars 2019, Monsieur v. P. c/ SAM SBM

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	7 mars 2019
<i>IDBD</i>	17910
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contentieux (Social) ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/03-07-17910>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement abusif - Motif fallacieux (non) - Dommages-intérêts (non)

Résumé

Le licenciement pour motif disciplinaire est motivé par une faute dont la matérialité et l'intensité sont variables. La faute disciplinaire se distingue de la faute non disciplinaire par son caractère volontaire. En l'absence de « *mauvaise volonté délibérée* », aucune faute disciplinaire ne peut être reprochée.

L'erreur professionnelle peut résulter d'une faute du salarié susceptible d'être sanctionnée sur le terrain disciplinaire si l'exécution défectueuse est due à l'abstention volontaire du salarié ou à sa mauvaise volonté délibérée. Elle peut ainsi être rattachée dans cette hypothèse de faute disciplinaire à l'obligation générale de loyauté qui interdit au salarié de se livrer à des agissements moralement et/ou pénalement répréhensibles. L'erreur professionnelle peut également constituer un manquement aux règles de discipline et d'organisation collective du travail énoncées dans le règlement intérieur, ainsi qu'aux obligations qui découlent du lien de subordination et de l'appartenance du salarié à une communauté de travail (respect des directives et instructions de l'employeur, devoir de correction...).

Cette notion de faute disciplinaire est d'autant plus retenue tenant l'ancienneté et l'expérience du demandeur, qui exclut toute insuffisance ou inaptitude professionnelle. Il n'existe dans ces circonstances aucune contradiction de motifs dans ladite lettre de rupture, le licenciement étant fondé sur des fautes disciplinaires.

Ne peuvent en principe être considérés comme des Tribunaux au regard de l'article 6 de la Convention européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales les organes qui ne sont investis que d'un rôle de conseil ou d'avis. Échappent encore à la qualification de Tribunal, et donc à la mise en œuvre des garanties de l'article 6, les organes qui ne sont pas investis d'un véritable rôle juridictionnel. Dans le présent litige, l'article 2.28.3 de la Convention collective générale des salariés S.B.M. hors-jeu de table prévoit que la Commission rend des avis que la direction est libre de suivre ; la décision finale de l'employeur étant susceptible d'être contestée ensuite devant la présente juridiction. Force est de constater que la Commission de discipline de la S.B.M. ne dispose d'aucun pouvoir sanctionnateur, contrairement au contentieux disciplinaire des médecins qui peut aboutir à une interdiction temporaire ou définitive d'exercer la profession (CEDH, 23 juin 1981, aff. 6878/75, Le Compte, Van Leuven et De Meyere c/ Belgique). Il en résulte que les dispositions de l'article 6 de la CEDH ne s'appliquent pas dans le cadre de la procédure suivie devant la commission de discipline de la S.B.M.

Il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement. Le vol et le détournement commis au préjudice de son employeur par un salarié constituent une faute grave. La faute entraînant des conséquences importantes sur le fonctionnement de l'entreprise, portant atteinte à l'image de marque de l'entreprise ou mettant en cause la réputation de l'entreprise justifie la rupture du contrat de travail. Le salarié qui se livre à une mauvaise exécution de ses tâches à moins que celle-ci ne procède d'une insuffisance professionnelle, inexistante en l'espèce s'expose, en cas de manquement caractérisé aux conséquences dommageables produites ou éventuelles, à un licenciement 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. 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. Il appartient à celui qui réclame des dommages et 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.

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. Pour justifier un licenciement, le motif invoqué doit être valable, c'est-à-dire « *présenter les conditions requises pour produire son effet* » et par extension être « *acceptable, admissible, fondé* ». 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* ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 7 MARS 2019

En la cause de Monsieur v. P., demeurant X1 à CAMPOROSSO (Italie) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Bernard BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Didier LODS, avocat au barreau de Grasse ;

D'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER ET DU CERCLE DES ÉTRANGERS, dont le siège social se situe Place du Casino à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

D'autre part ;

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 23 janvier 2017, reçue le 7 février 2017 ; Vu la procédure enregistrée sous le numéro 63-2016/2017 ;

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 février 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Bernard BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur v. P. en date des 6 avril 2017, 14 juillet 2017 déposées le 18 juillet 2017, 7 décembre 2017 et 17 mai 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur au nom de la S.A.M. SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER ET DU CERCLE DES ÉTRANGERS, en date des 4 mai 2017, 5 octobre 2017, 8 mars 2018 et 5 juillet 2018 ;

Après avoir entendu Maître Didier LODS, avocat au barreau de Grasse pour Monsieur v. P. et Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco pour la S.A.M. SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER ET DU CERCLE DES ÉTRANGERS, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur v. P. a été engagé par la société anonyme monégasque SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER ET DU CERCLE DES ÉTRANGERS (ci-après S.B.M.), par contrat à durée indéterminée à effet du 14 janvier 2002, en qualité de Commis de restaurant puis de barman.

Il a par la suite été nommé chef barman le 1er mai 2010 au Monte-Carlo Beach Hôtel et le 1er juillet 2015 au Casino de Monte-Carlo.

Le 19 janvier 2016, Monsieur v. P. a été convoqué devant la Commission de discipline, laquelle s'est réunie le 26 février 2016.

Le salarié a ensuite été licencié pour faute suivant courrier en date du 29 février 2016.

Par requête en date du 23 janvier 2017 reçue au greffe le 7 février 2017, Monsieur v. P. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- dommages et intérêts pour caractère abusif du licenciement : 102.500 euros et 80.000 euros de préjudice moral,
- indemnité de licenciement : 19.948,52 euros dont sera déduite l'indemnité de congédiement qui a été réglée,
- intérêt au taux légal,
- frais et dépens de l'instance en ce compris tous frais et accessoires, frais d'huissier.

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement.

Monsieur v. P. a déposé des conclusions les 6 avril 2017, 18 juillet 2017, 7 décembre 2017 et 17 mai 2018 dans lesquelles il fait essentiellement valoir que :

- la lettre de licenciement vise un licenciement pour faute et par conséquent de nature disciplinaire. Cependant, elle est affectée d'une contradiction de motifs puisqu'il y est mentionné des erreurs professionnelles, ce qui ne constitue pas un motif disciplinaire,
- il aurait dû avoir accès à l'intégralité du dossier de la Commission de discipline,
- il a sollicité cette communication par courriers des 14 mars 2016 et 7 avril 2016, ce qui lui a été refusé par courriers des 23 mars et 18 avril 2016,
- il n'a pu préparer sa défense, les faits qui lui étaient reprochés et justifiant la saisine de la Commission de discipline (des détournements d'argent) n'étant pas ceux qui ont été mentionnés dans la lettre de licenciement (des erreurs professionnelles),
- le procès-verbal de la réunion de la Commission de discipline n'étant pas produit par l'employeur, le Tribunal est dans l'incapacité d'exercer un contrôle sur le respect de la Convention collective par la S.B.M.,

- pour tenter de démontrer les fautes reprochées, la S.B.M. produit des séquences très brèves de vidéos de caméras de surveillance, ce qui ne permet que d'émettre des hypothèses au lieu d'appréhender une séquence importante,
- il s'agit d'enregistrements émanant de caméras de contexte qui ne permettent pas d'appréhender une scène dans le détail,
- les enregistrements sont dénués de bande son, ce qui oblige la S.B.M. à proposer trois scénarios, sans que puissent être confirmées ses allégations,
- il était parfaitement informé de la présence de caméras et le visionnage ne permet aucunement de mettre en avant des gestes déplacés de sa part,
- aucune plainte n'a été déposée par la S.B.M. suite aux détournements par elle invoqués,
- il a subi un préjudice moral important. Il a dû vendre un bien immobilier pour faire face aux dépenses familiales,
- sa famille est partie vivre dans le sud de l'Italie chez ses parents alors qu'il cherche un emploi dans la région,
- il a également subi un préjudice économique,
- il n'a toujours pas retrouvé d'emploi.

La S.B.M. a déposé des conclusions les 4 mai 2017, 5 octobre 2017, 8 mars 2018 et 5 juillet 2018 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et soutient essentiellement que :

- au mois de novembre 2015, elle a été informée que des salariés de la brigade restauration des casinos détournaient des encaissements en espèces en règlement des consommations de clients du bar du casino,
- elle a diligenté une enquête et il est apparu que les barmen avaient mis en place un système leur permettant de se constituer une caisse noire qu'ils pouvaient ensuite se partager,
- concernant Monsieur v. P. les investigations ont mis en lumière trois incidents sur un même service, le 21 novembre 2015, entre 16 h 59 et 17 h 55, lesquels caractérisent une violation des procédures internes et de la plus élémentaire des loyautés,
- elle a respecté la procédure prévue par la Convention collective en matière de licenciement disciplinaire,
- Monsieur v. P. a reçu une copie de son dossier le 1er février 2016,
- le salarié a été assisté par les représentants du personnel de son choix qui ont également eu accès au dossier disciplinaire avant la tenue de la Commission de discipline,
- le demandeur a bénéficié de toutes les garanties que lui offrait la Convention Collective,
- l'article 2.28.3 de la Convention collective ne prévoit nullement que le procès-verbal de réunion de la Commission doit être adressé au salarié,
- la lettre de licenciement fait expressément référence aux détournements,
- les erreurs professionnelles peuvent relever d'une qualification disciplinaire dans la mesure où les pièces du dossier révèlent qu'elles constituent des fautes professionnelles avérées, en l'espèce des détournements d'argent,
- aucun manquement aux dispositions de l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme ne peut être retenu,

Sur le motif de licenciement :

- en sa qualité de chef barman, Monsieur v. P. devait :
- contrôler la conformité d'exécution des tâches en référence aux modes de fonctionnement et procédures internes,
- être responsable des caisses de son point de vente,
- les trois enregistrements vidéo produits montrent la violation par Monsieur v. P. de la procédure d'encaissement des consommations servies aux clients,

- son licenciement est fondé sur les faits qui ont été consignés dans son dossier disciplinaire,
- aucun abus ne peut lui être reproché dans la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

SUR CE,

Sur la nature du licenciement

Monsieur v. P. s'interroge sur la qualification juridique de la rupture, soit un licenciement disciplinaire, soit un licenciement fondé sur des erreurs professionnelles.

Le licenciement pour motif disciplinaire est motivé par une faute dont la matérialité et l'intensité sont variables.

La faute disciplinaire se distingue de la faute non disciplinaire par son caractère volontaire.

En l'absence de « *mauvaise volonté délibérée* », aucune faute disciplinaire ne peut être reprochée. La lettre de licenciement en date du 29 février 2016 est ainsi libellée :

« *Monsieur,*

Le 21 novembre 2015, il a été porté à ma connaissance des faits graves vous concernant, ainsi que d'autres salariés de la brigade de restauration du Casino. En effet, il m'a été rapporté que des sommes significatives correspondant aux encaissements espèces au sein du Bar Europe du Casino étaient régulièrement détournées, laissant présumer des agissements frauduleux.

À la suite de ces allégations, il a été mené des investigations en interne par la Direction des Ressources Humaines. À l'issue de ces investigations, il vous a été reproché de nombreuses erreurs professionnelles ayant préjudicié aux intérêts de l'entreprise... ».

Monsieur v. P. estime qu'il existe une contradiction de motifs entre le premier paragraphe qui vise des agissements frauduleux et le deuxième qui fait état d'erreurs professionnelles ne constituant pas un motif disciplinaire.

L'erreur professionnelle peut résulter d'une faute du salarié susceptible d'être sanctionnée sur le terrain disciplinaire si l'exécution défectueuse est due à l'abstention volontaire du salarié ou à sa mauvaise volonté délibérée.

Elle peut ainsi être rattachée dans cette hypothèse de faute disciplinaire à l'obligation générale de loyauté qui interdit au salarié de se livrer à des agissements moralement et/ou pénalement répréhensibles.

L'erreur professionnelle peut également constituer un manquement aux règles de discipline et d'organisation collective du travail énoncées dans le règlement intérieur, ainsi qu'aux obligations qui découlent du lien de subordination et de l'appartenance du salarié à une communauté de travail (respect des directives et instructions de l'employeur, devoir de correction...).

Il résulte enfin de l'argumentation développée par la S.B.M. dans ses écritures que les erreurs professionnelles reprochées au salarié sont en lien direct avec les détournements dont il est fait état dans le premier paragraphe de la lettre de licenciement.

Cette notion de faute disciplinaire est d'autant plus retenue tenant l'ancienneté et l'expérience du demandeur, qui exclut toute insuffisance ou inaptitude professionnelle.

Il n'existe dans ces circonstances aucune contradiction de motifs dans ladite lettre de rupture, le licenciement étant fondé sur des fautes disciplinaires.

Sur la procédure suivie devant la commission de discipline

Les salariés de la S.B.M. sont soumis à la Convention collective générale des salariés S.B.M. hors-jeux de table ne relevant pas de la Convention collective de l'Hôtellerie.

L'article 2.28.3 vise les sanctions disciplinaires de deuxième niveau et notamment la mise à pied. La procédure disciplinaire est la suivante :

« *Le salarié concerné est informé par lettre recommandée avec accusé de réception de sa prochaine comparution devant la Commission de discipline. Il doit alors avoir accès au dossier le concernant, dans les 48 heures de la réception de ladite lettre.*

La Direction des Ressources Humaines instruit l'ensemble des pièces du dossier, qu'elle présente au salarié concerné.

Après prise de connaissance de son dossier, le salarié dispose, d'un délai de 48 heures pour désigner parmi les délégués du personnel ou les membres des bureaux syndicaux au sens strict n'appartenant pas aux jeux de table, 3 représentants du personnel qu'il souhaite voir assurer sa défense.

À défaut de choix de sa part dans le délai imparti, les délégués du personnel acceptants de son collègue, et choisis dans l'ordre de leur ancienneté, ou, si leur nombre est insuffisant, ceux de collègues proches, sont invités d'office pour l'assister.

Une Commission paritaire, composée de 3 représentants de l'employeur et des 3 représentants ainsi désignés du salarié concerné, est convoquée dans un délai minimum de 8 jours calendaires.

Au cours de ce délai les représentants du personnel sont invités à prendre connaissance du dossier de l'intéressé, en ou hors sa présence. De même que l'intéressé, ils pourront demander par écrit la production de pièces complémentaires comme tout témoignage.

Un représentant de la Direction des Ressources Humaines soumet le dossier à la Commission, à laquelle il assiste sans voix délibérative, il peut cependant présenter toutes observations utiles à la bonne compréhension des éléments figurant au dossier.

Il assure, au besoin assisté par un membre de la Direction des Ressources Humaines, le procès-verbal de la réunion.

Lors de la tenue de la Commission paritaire, l'intéressé sera nécessairement entendu et pourra comparaître assisté d'un Représentant du Personnel s'exprimant éventuellement en son nom qui jouera un rôle symétrique de celui assuré par le représentant de la Direction présentant le dossier, c'est-à-dire qu'il n'a pas de voix délibérative et ne peut être présent que quand le salarié est lui-même présent.

Il peut, s'il le souhaite, présenter sa défense par mémoire écrit. Dans ce cas, ledit mémoire sera annexé au procès-verbal de la réunion.

Si l'intéressé ne peut être entendu pour des raisons tenant à son seul fait, l'avis rendu par la Commission sera néanmoins rendu par défaut.

Les membres de la Commission, doivent, après échanges, se prononcer tant sur la réalité des faits présentés que sur la nature de la décision à proposer en fonction du cas de l'espèce et de la gravité de la situation.

L'avis rendu par la Commission est rendu à la majorité de ses membres et transmis à la Direction Générale, avec le procès-verbal de la réunion, pour décision. En cas d'avis émis à l'unanimité des membres de la Commission, la Direction Générale ne peut prononcer une sanction plus grave que celle dudit avis.

En cas de partage des voix, la décision sera renvoyée à la Direction Générale qui statuera après avoir pris connaissance du dossier et des délibérations de la commission, sans être tenue par celles-ci.

Tout salarié concerné pourra faire appel de sa sanction par courrier recommandé avec accusé de réception. Dans les 48 heures suivant sa notification (1^{re} présentation du courrier RAR ou date de remise en main propres). L'appel sera soumis à la Direction Générale accompagné des pièces justifiant de son appel.

La direction Générale communiquera sa décision dans les mêmes formes ».

Il est ainsi prévu que « La Direction des Ressources Humaines instruit l'ensemble des pièces du dossier, qu'elle présente au salarié concerné ».

Monsieur v. P. estime qu'il aurait dû avoir accès à l'intégralité de son dossier. Il a sollicité par courriers des 14 mars 2016 et 7 avril 2016 la communication d'une copie du procès-verbal de la Commission en vain.

La Convention collective en son article 2.28.3 repris ci-dessus prévoit à ce titre que « l'avis rendu par la Commission est rendu à la majorité de ses membres et transmis à la Direction Générale, avec le procès-verbal de la réunion, pour décision ».

La seule communication prévue par lesdites dispositions concerne le dossier du salarié afin que ce dernier puisse avoir connaissance des pièces sur lesquelles la commission doit être appelée à statuer.

Aucune faute ne peut dès lors être retenue à l'encontre de la S.B.M. sur ce point.

Monsieur v. P. soutient encore que les dispositions de l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme n'auraient pas été respectées devant la Commission de discipline.

Le premier paragraphe de l'article 6 de la Convention européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales énonce les garanties minimales, applicables à l'ensemble des procédures, civiles et pénales, participant du droit au procès équitable. Ce texte garantit ainsi à toute personne le droit de voir sa cause entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un Tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil ou du bien fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

En l'espèce, la décision dont il est question a été rendue par une Commission de discipline interne à une entreprise privée.

Monsieur v. P. invoque l'arrêt rendu par la Cour européenne des Droits de l'Homme le 23 juin 1981 (affaire : 6878/75, Le Compte, Van Leuven et De Meyere c/ Belgique) pour conclure que l'article 6 s'appliquerait devant une instance disciplinaire.

Ne peuvent en principe être considérés comme des Tribunaux au regard de l'article 6 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales les organes qui ne sont investis que d'un rôle de conseil ou d'avis.

Échappent encore à la qualification de Tribunal, et donc à la mise en œuvre des garanties de l'article 6, les organes qui ne sont pas investis d'un véritable rôle juridictionnel.

Dans le présent litige, l'article 2.28.3 de la Convention collective prévoit que la Commission rend des avis que la direction est libre de suivre ; la décision finale de l'employeur étant susceptible d'être contestée ensuite devant la présente juridiction.

Force est de constater que la Commission de discipline de la S.B.M. ne dispose d'aucun pouvoir sanctionnateur, contrairement au contentieux disciplinaire des médecins qui peut aboutir à une interdiction temporaire ou définitive d'exercer la profession (CEDH, 23 juin 1981, aff. 6878/75, Le Compte, Van Leuven et De Meyere c/ Belgique).

Il en résulte que les dispositions de l'article 6 de la CEDH ne s'appliquent pas dans le cadre de la procédure suivie devant la commission de discipline de la S.B.M..

Sur le motif du licenciement

Il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement.

La lettre de licenciement en date du 29 février 2016 reproche à Monsieur v. P. d'avoir détourné des sommes significatives correspondant aux encaissements en espèces au sein du Bar Europe du Casino, ce qui constitue des erreurs professionnelles ayant préjudicié aux intérêts de l'entreprise.

Le vol et le détournement commis au préjudice de son employeur par un salarié constituent une faute grave.

La faute entraînant des conséquences importantes sur le fonctionnement de l'entreprise, portant atteinte à l'image de marque de l'entreprise ou mettant en cause la réputation de l'entreprise justifie la rupture du contrat de travail.

Le salarié qui se livre à une mauvaise exécution de ses tâches – à moins que celle-ci ne procède d'une insuffisance professionnelle, inexistante en l'espèce – s'expose, en cas de manquement caractérisé aux conséquences dommageables produites ou éventuelles, à un licenciement immédiat.

La lettre de rupture fait état de « *nombreuses erreurs professionnelles ayant préjudicié aux intérêts de l'entreprise* » alors que les écritures de la S.B.M. visent trois séquences susceptibles de justifier les détournements reprochés.

Pour justifier les griefs reprochés à Monsieur v. P. la S.B.M. produit des enregistrements vidéo qu'il convient d'analyser : Séquence n° 1 :

La S.B.M. soutient qu'il aurait été servi trois Monaco et un cappuccino au bar du Casino, encaissés à 14 heures et passés sur un compte client jeux US, alors que les bandes vidéo révèlent qu'à cette heure-ci un café a été préparé, servi et encaissé par le demandeur.

Afin de vérifier l'argumentation de Monsieur v. P. la S.B.M. a produit les enregistrements vidéo à partir de 13h30 et sur lesquels n'apparaît aucune préparation de Monaco et de cappuccino entre 13h30 et 14h00 ; un encaissement ayant effectivement été enregistré pour un total de 29 euros à 14 heures.

Monsieur v. P. estime n'avoir commis aucune faute et surtout n'avoir tiré aucun avantage de l'encaissement /enregistrement de consommations non servies ; le seul responsable pouvant être le valet.

L'employeur produit à ce titre la fiche de poste de « *chef barman* » qu'il convient de reprendre :

« *Mission :*

Le chef barman assume la responsabilité du bar que ce soit en matière d'animation, supervision du personnel, l'accueil, la satisfaction client et le respect des normes de service et de productivité. Il organise et coordonne le travail du personnel dont il a la charge.

Principales activités :

(...)

- *Contrôle la conformité d'exécution des tâches en référence aux modes de fonctionnement et procédures internes ; contrôle effectué sur les aspects production et réglementaire (hygiène et sécurité),*
- *Est responsable des caisses de son point de vente... ».*

La S.B.M. verse encore aux débats en pièce n° 7 la « *procédure encaissements bars casinos* » en date du 21 mars 2002, qui prévoit pour les valets :

« *Valets : ils devront présenter leur carte Players (ou un autre moyen de paiement) à chaque addition pour que le barman puisse la solder.*

Le valet récupère à chaque fin de transaction sa carte Players ainsi que l'addition soldée (qu'il peut choisir de garder ou non) ».

Il en résulte que les encaissements « *valets* » sont supervisés par le barman, lequel est sous la responsabilité du chef barman.

Ce dernier doit en outre s'assurer de la réalité et de l'effectivité des commandes clients conformément à la procédure existante et à sa fiche de poste.

Monsieur v.P.ne saurait dès lors éluder toute responsabilité sur une erreur de caisse. Bien plus, le visionnage de la bande vidéo entre 13h30 et 14h00 montre que :

- Monsieur v.P.et un serveur arrivent au bar à 13h35,
- aucune manipulation de la caisse n'est réalisée avant 13h43 mn 48 s,
- Monsieur v. P. manipule la caisse à 13h59 mn 55 s avec la carte du valet auquel il vient de donner une consommation (café ou cappuccino).

La manipulation décrite comme un détournement par la S.B.M. est intervenue à 14h00, ce qui correspond à l'intervention du demandeur sur la caisse telle que décrite ci-dessus.

Il en résulte que Monsieur v. P. a de ce fait établi un ticket ne correspondant pas aux consommations réellement servies, ce qui constitue une faute justifiant, à elle seule, la rupture du contrat de travail.

Séquence n° 2 :

La S.B.M. reproche à Monsieur v. P. d'avoir reçu un paiement de consommations en espèces, d'avoir rendu la monnaie mais sans entrer ce règlement dans le logiciel « *Micros* », ce que confirment les éditions Micros.

L'employeur en conclut que ce paiement n'étant pas comptabilisé est détourné de la caisse à son préjudice. Le visionnage de la bande vidéo entre 15h59 et 16h30 montre que :

- les clients concernés s'installent au bar à 16h09 mn 40 s,
- Madame passe commande, après avoir regardé la carte des boissons, à 16 h 12 mn 02 s et est servie à 16h14mn 34 s,
- Monsieur est servi à 16h15mn 05 s,
- Madame donne un billet au serveur qui le remet à Monsieur v. P. à 16h15 mn 45 s,
- le demandeur ne procède à aucune manipulation avec son badge micros et rend la monnaie à la cliente.

La procédure encaissements bars casinos prévoit à ce titre que « *tout employé utilisant une caisse micros doit posséder un badge micros nominatif et l'utiliser pour chaque transaction effectuée par ses soins* ».

Il apparaît que, quel que soit le paiement (espèces, CB, Amex), le barman doit obligatoirement s'identifier « *en passant son badge, ouvrir une addition et facturer les boissons prises* ».

Force est de constater que Monsieur v. P. n'a pas respecté cette procédure, aucune manipulation de la caisse micros à la suite de la commande client n'ayant été réalisée, un paiement ayant bien eu lieu et de la monnaie ayant été rendue au client.

Monsieur v.P.ne donne aucune explication susceptible d'être matériellement vérifiée.

Séquence n° 3 :

L'employeur soutient sur ce point :

« *À 17h55, le règlement de deux consommations en espèces apparaît distinctement sur les bandes vidéos. Là encore, c'est Monsieur P. qui reçoit le paiement et procède à son encaissement.*

Le salarié enregistre ce règlement sur la caisse micros. Cependant, les éditions micros révèlent que ce règlement a été enregistré sur le compte invité jeux US, ce qui n'est pas cohérent avec le rendu de monnaie auquel procède Monsieur P.

De surcroît, en l'absence d'un valet ou d'une instruction d'un cadre de jeux présent, l'enregistrement sur le compte invité jeux US n'est pas conforme à la procédure ».

Le ticket micros produit par la SBM comporte effectivement la mention « *US* ».

Ce faisant, la procédure d'encaissement (pièce n° 7 de la S.B.M.) prévoit deux hypothèses, selon que le crédit de la carte players est suffisant ou non.

Dans le premier cas, le paiement est régularisé par le passage de la carte client dans le lecteur micros. Dans le second cas, et si le client ne possède aucun compte ni aucune chambre, celui-ci règle le solde dû. En l'espèce, la cliente ne remet aucune carte à Monsieur v. P. mais uniquement un billet.

Bien plus, la vidéo montre que :

- les clientes arrivent au bar à 17h52 mn 22 s,
- elles passent commande à 17h54 mn 24 s et règlent à 17h55 mn 22 s,
- Monsieur v. P. restitue la monnaie à 17h56 mn 05 s,
- le demandeur retourne à la caisse micros à 17h56 mn 37 s et procède à un nouveau rendu de monnaie à 17h57 mn 27 s.

Une fois encore, le Tribunal relève que le salarié ne donne aucune explication ou ne fournit aucun élément matériellement vérifiable quant à la pratique par lui utilisée pour ces clientes.

Il convient encore de retenir la procédure prévue pour les pourboires figurant en pièce n° 7 produite par la S.B.M. et, si cette notion de pourboire était retenue, la procédure correspondante n'a pas plus été respectée par Monsieur v. P.

Il résulte de l'ensemble des explications développées supra que les fautes dont il est fait état dans la lettre de rupture, ayant justifié le licenciement de Monsieur v. P. sont parfaitement démontrées, même si elles ne revêtent pas l'ampleur retenue par l'employeur.

En effet, les nombreux détournements invoqués par l'employeur se limitent à trois épisodes limités sur une journée. Cependant, eu égard aux fonctions, à l'expérience et l'ancienneté de Monsieur v. P. lesdites fautes ne peuvent constituer de simples erreurs ou maladresses de manipulation, alors surtout que des règlements clients n'ont pas été comptabilisés. Le licenciement de Monsieur v. P. est dans ces circonstances fondé sur une cause valable.

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.

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.

Il appartient à celui qui réclame des dommages et 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, Monsieur v. P. sollicite d'être indemnisée à hauteur de la somme de 102.500 euros au titre du préjudice économique et de 80.000 euros au titre de son préjudice moral.

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.

Pour justifier un licenciement, le motif invoqué doit être valable, c'est-à-dire « présenter les conditions requises pour produire son effet » et par extension être « acceptable, admissible, fondé ».

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 ».

Force est de constater que Monsieur v. P. qui a la charge de la preuve à ce titre, ne démontre pas que le licenciement serait intervenu pour une autre cause que celle visée dans la lettre de licenciement.

En effet, il fait seulement état dans ses écritures de la fausseté du motif, ce qui est insuffisant, à elle seule, pour caractériser le motif fallacieux, seul susceptible d'entraîner l'indemnisation du préjudice matériel.

Dans ces circonstances, 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.

Le Tribunal relève que le salarié ne fait état d'aucun fait fautif de l'employeur dans les circonstances entourant le licenciement.

Il évoque une légèreté blâmable de l'employeur mais sans apporter la moindre précision à ce titre. Il en est de même concernant la brutalité de la rupture.

Les pièces produites par l'employeur montrent que ce dernier a procédé à une enquête sur plusieurs mois afin de déterminer les responsabilités dans les détournements constatés.

Il apparaît encore que la procédure disciplinaire prévue par la Convention collective applicable a été respectée par la S.B. M.

Monsieur v. P. sera dans ces circonstances débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour rupture abusive.

Sur les dépens

Succombant dans ses prétentions, le demandeur sera condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de Monsieur v. P. par la société anonyme monégasque SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER ET DU CERCLE DES ÉTRANGERS repose sur une cause valable et n'est pas abusif ;

Déboute Monsieur v. P. de toutes ses demandes ; Le condamne aux dépens du présent jugement.

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs José GIANNOTTI, Daniel CAVASSINO, membres employeurs, Messieurs Serge ARCANGIOLINI, Rino ALZETTA, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le sept mars deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs José GIANNOTTI, Daniel CAVASSINO, Serge ARCANGIOLINI et Rino ALZETTA, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.