

Tribunal du travail, 8 juin 2022, M. A. c/ SARL B.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	8 juin 2022
<i>IDBD</i>	20551
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur ; Infractions contre les personnes

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2022/06-08-20551>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Violences physiques - Licenciement - Nullité - Faute exclusive de l'employeur - Résiliation judiciaire - Dommages et intérêts (oui) - Indemnité de préavis - Indemnité de licenciement - Préjudice matériel

Résumé

En vertu des articles 2 et 3 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017, aucun employé ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière pour avoir subi ou refusé de subir du harcèlement, du chantage sexuel ou de la violence au travail pour en avoir témoigné ou pour l'avoir relaté. Toute sanction ou mesure prise en méconnaissance de ces dispositions est nulle et de nul effet.

M. A. a subi des violences de la part de M. C., gérant de la SARL B. dont il est employé. Le gérant lui reprochant de ne pas avoir sorti un ticket de caisse au moment de l'encaissement et de l'avoir insulté, l'a licencié pour faute grave. Le Tribunal correctionnel s'est prononcé sur les faits dans une déclaration de culpabilité pénale en énonçant qu'aucun « *des éléments versés au débat ne permet d'établir que Monsieur A. aurait été agressif verbalement* ». Les faits rapportés par l'employeur sont donc inexistantes, le licenciement ayant été la conséquence directe des violences subies par M. A. puisque étant survenu postérieurement, il est considéré par le Tribunal comme étant nul et de nul effet.

La relation de travail a pour autant cessé et il convient pour le Tribunal d'en tirer toutes les conséquences, étant donné que cette rupture est imputable à la responsabilité pleine et entière de l'employeur. La résiliation judiciaire du contrat est donc prononcée à ses torts exclusifs et le Tribunal condamne la SARL B. à verser M.A. une indemnité de préavis d'un mois de salaire du fait de son ancienneté, à des indemnités de licenciement, à la réparation de son préjudice matériel du fait de la perte de son emploi et à une indemnité complémentaire du fait de son licenciement injustifié et nul.

En la cause de Monsieur A., demeurant X1 au MAROC (90000) ;

Demandeur, *bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° 520 BAJ 20 du 3 septembre 2020*, ayant élu domicile en l'étude de Maître Arnaud CHEYNUT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

La société à responsabilité limitée dénommée B., dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par Maître René SCHILEO, avocat au barreau de Nice ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 25 novembre 2020 et 22 septembre 2021 respectivement reçues les 25 novembre 2020 et 22 septembre 2021 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 47-2020/2021 et 10-2021/2022 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 7 décembre 2020 et 23 septembre 2021 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Arnaud CHEYNUT, avocat-défenseur au nom de Monsieur A. en date du 14 octobre 2021 ;

Vu les considérées comme récapitulatives de Maître Patricia REY, avocat-défenseur au nom de la S.A.R.L. B. en date du 9 décembre 2021 ;

Après avoir entendu Maître Arnaud CHEYNUT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Monsieur A. et Maître René SCHILEO, avocat au barreau de Nice, pour la S.A.R.L. B. en leurs plaidoiries à l'audience du 7 avril 2022 ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur A. a été embauché en qualité de Commis de Bar par contrat à durée indéterminée du 2 mai 2018 par la société à responsabilité limitée B. exploitant l'établissement de nuit Le B.

Il était licencié pour faute grave par courrier daté du 15 octobre 2019.

Par requête du 25 novembre 2020, il a saisi le Tribunal du travail afin de voir reconnaître le caractère non valable et abusif de son licenciement. À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par requête du 22 septembre 2021, il a saisi le Tribunal du travail afin de se voir prononcer la nullité du licenciement, la résiliation judiciaire du contrat avec restitution des salaires et allouer des rappels de salaire et rappels d'indemnités y afférents. L'affaire a été renvoyée directement devant le Bureau de Jugement conformément à l'article 7 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017.

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 14 octobre 2021, Monsieur A. sollicite :

- la jonction des procédures,
- la nullité du licenciement,
- la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, avec restitution des salaires non perçus depuis le 31 octobre 2019,
- la condamnation de la S.A.R.L. B. à lui verser :
 - 37.218,60 euros de rappel de salaire,
 - 3.721,86 euros de congés payés sur rappel de salaire,
 - 3.162,86 euros d'indemnité de licenciement,
 - 3.236,40 euros d'indemnité de préavis,
 - 323,64 euros de congés payés sur préavis,
 - 25.000 euros de dommages et intérêts,

le tout avec intérêts au taux légal à compter de la requête et sous le bénéfice de l'exécution provisoire, outre la régularisation des documents sociaux sous astreinte de 500 euros par jour de retard.

À titre subsidiaire :

- la reconnaissance du caractère non valable et abusif du licenciement,
- la condamnation de la S.A.R.L. B. à lui verser :
 - 1.387,08 euros d'indemnité de licenciement,
 - 1.618,20 euros d'indemnité de préavis,
 - 161,82 euros de congés payés sur préavis,
 - 20.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice matériel,
 - 25.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice moral,

le tout avec intérêts au taux légal à compter de la requête et sous le bénéfice de l'exécution provisoire,

- la condamnation de la S.A.R.L. B. aux entiers dépens et frais distracts au profit de Maître Arnaud CHEYNUT, avocat-défenseur.

Monsieur A. fait valoir pour l'essentiel que :

- dans la nuit du 12 au 13 octobre 2019 il a été victime d'une violente agression de Monsieur C. l'Associé Gérant de la société,
- il a souffert d'une ITT de cinq jours et de séquelles justifiant une incapacité permanente de 2 %,
- il a déposé plainte dès le lendemain,
- Monsieur C. a été condamné par jugement définitif du 21 juillet 2020 du Tribunal Correctionnel à 10.000 euros d'amende du chef de violences volontaires avec ITT de moins de huit jours,
- le 31 octobre 2019, il lui était remis en main propre une lettre de licenciement datée du 15 octobre pour faute grave, constituée par des insultes répétitives à l'encontre du Gérant,
- or, en application des articles 2 et 3 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 toute sanction disciplinaire prise pour avoir refusé de subir de la violence au travail est nulle,
- Monsieur A. dont le Tribunal correctionnel a écarté tout comportement agressif, a été licencié pour avoir subi de la violence,
- compte-tenu de la rétroactivité de la nullité, il convient de considérer que la relation de travail n'a pas été rompue et s'est poursuivie jusqu'à ce jour,
- le comportement fautif de l'employeur justifie que la résiliation du contrat soit prononcée, aux torts de celui-ci, au jour du jugement,
- en conséquence, Monsieur A. doit percevoir ses salaires entre le 31 octobre 2019 et la date du jugement, ainsi que les indemnités de fin de contrat calculées à la date du jugement,

- la notification d'un licenciement nul constituant un licenciement abusif, le préjudice de Monsieur A. doit être réparé à hauteur de 25.000 euros, ce d'autant qu'il a subi des séquelles psychologiques sévères,
- si le licenciement ne devait pas être considéré comme nul, il est en tout état de cause dépourvu de motif valable,
- il a été licencié pour avoir prétendument insulté son employeur, alors que le Tribunal correctionnel, dont la décision est revêtue de l'autorité de la chose jugée, a écarté expressément tout comportement agressif de sa part,
- il est en conséquence en droit de réclamer l'allocation des indemnités de fin de contrat à la date du licenciement,
- le licenciement est abusif pour avoir été prononcé pour un motif fallacieux, en violation des dispositions d'ordre public, et de manière brutale,
- Monsieur A. subit des conséquences financières et psychologiques importantes depuis son licenciement justifiant l'allocation de 45.000 euros de dommages et intérêts.

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 9 décembre 2021 et à l'audience de plaidoirie, la S.A.R.L. B. sollicite la jonction des instances, le débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur A. et sa condamnation aux dépens et frais distracts au profit de Maître Patricia REY, avocat-défenseur.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la mesure de licenciement repose sur une succession d'agissements fautifs de Monsieur A. et non sur le fait de violence qu'il impute à son employeur,
- dans la nuit du 12 au 13 octobre 2019 il n'a jamais édité le ticket de caisse d'une boisson tout en encaissant personnellement le prix,
- il a quitté son poste de travail en bousculant brutalement son employeur,
- il a insulté son employeur,
- la suite de l'altercation il n'a jamais repris son travail jusqu'à la remise de la lettre de licenciement, soit pendant dix-huit jours,
- il avait déjà tenu au mois de juillet précédant des propos manifestement vexatoires à l'endroit de son employeur,
- la mesure de licenciement est dès lors ni nulle ni non valable,
- subsidiairement, la résiliation du contrat doit être constatée au jour du jugement, mais ses conséquences doivent agir au jour où elle a été mise en œuvre par le salarié, c'est-à-dire au moment où il a décidé de ne plus revenir dans la société.

SUR CE,

Il convient dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice d'ordonner la jonction des instances enrôlées sous les numéros 47-2020/2021 et 10-2021/2022 introduites par requêtes en date des 25 novembre 2020 et 22 septembre 2021 afin qu'il y soit statué par un seul et même jugement.

Aux termes des articles 2 et 3 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017, aucun employé ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière pour avoir subi ou refusé de subir du harcèlement, du chantage sexuel ou de la violence au travail pour en avoir témoigné ou pour l'avoir relaté. Toute sanction ou mesure prise en méconnaissance de ces dispositions est nulle et de nul effet.

En l'espèce, Monsieur A. a, dans la nuit du 12 au 13 octobre 2019, subi des violences ayant entraîné une ITT de cinq jours de la part Monsieur C. Associé Gérant de la S.A.R.L. B. employeur, en l'espèce en le bousculant et en le saisissant au niveau du cou.

Ces faits sont établis judiciairement par la déclaration de culpabilité pénale prononcée de manière définitive par le Tribunal correctionnel le 21 juillet 2020.

Ces faits, qui se sont déroulés pendant l'exercice des fonctions de Monsieur A. et sur son lieu de travail, répondent à la définition de la violence au travail de l'article 2 alinéa 5 de la loi n° 1.457 à savoir « *le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychologiquement, une personne dans le cadre d'une relation de travail* ».

Par lettre du 15 octobre 2019, Monsieur A. a été licencié pour faute grave aux motifs que, dans la nuit du 12 octobre, il n'aurait pas sorti de ticket de caisse au moment de l'encaissement d'une commande puis aurait copieusement insulté le Gérant lors de sa demande d'explications.

Le jugement du Tribunal correctionnel a pourtant définitivement tranché que « *aucun des éléments versés au débat ne permet d'établir que Monsieur A. aurait été agressif verbalement* ».

Par ailleurs, aucun commencement de preuve ne vient corroborer que Monsieur A. aurait réalisé une opération de caisse irrégulière.

Dès lors, les faits visés dans la lettre de licenciement sont inexistantes. En outre, le prétendu précédent n'est démontré par aucune preuve et n'était énoncé que pour étayer le motif principal du licenciement dont il vient d'être établi qu'il n'a pas eu lieu.

En revanche, le licenciement a été prononcé après que Monsieur A. ait été victime de violence de la part de son employeur et ait déposé plainte, ce qui entraînera sa condamnation subséquente.

Ce licenciement est la conséquence directe des violences subies par Monsieur A. et de sa légitime réaction, celle de déposer plainte.

Il est dès lors nul et de nul effet.

Si le licenciement est nul, il n'en demeure pas moins que la relation de travail a cessé.

La condition résolutoire étant toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où une partie ne satisferait pas à son engagement, la partie envers laquelle l'obligation n'a pas été exécutée a la faculté de solliciter la résiliation judiciaire du contrat dès lors que les manquements sont d'une gravité suffisante.

Eu égard au comportement de l'employeur, qui a exercé des violences sur son salarié puis a rompu brutalement, unilatéralement et illégalement la relation de travail, la résiliation judiciaire du contrat de travail doit être prononcée.

La cause de cette rupture étant imputable à la responsabilité pleine et entière de l'employeur il convient d'en déterminer les conséquences.

Si le moment de l'appréciation du bien-fondé de la demande de résiliation ne peut être qu'au jour où le Juge statue, il n'en est pas de même de ses conséquences, qui s'apprécient au regard de l'état de la relation contractuelle.

La résiliation judiciaire ne peut produire effet au jour où le Juge la prononce qu'à la double condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu entre temps et que le salarié soit toujours au service de son employeur.

En outre, si des paiements de salaires peuvent être alloués dans certaines hypothèses, tel le cas des salariés protégés dont la rémunération est due jusqu'à l'expiration de la période de protection, tel n'est pas le cas de Monsieur A. qui, certes par la faute de son employeur, n'a pas accompli les obligations découlant de son contrat de travail, à savoir la fourniture d'un travail, et ne peut en conséquence percevoir de salaires.

En l'espèce, le contrat de travail a été rompu le 31 octobre 2019, par la remise de la lettre de licenciement. En outre, le salarié n'est pas demeuré au service de l'employeur.

En revanche, à défaut de démonstration du contraire, Monsieur A. était demeuré à la disposition de son employeur jusqu'au 31 octobre 2019, en sorte que la date de la résiliation judiciaire doit être fixée à ce moment-là.

Monsieur A. pouvait alors prétendre au paiement de son salaire indûment retenu depuis le 13 octobre 2019 jusqu'au 31 octobre 2019. Néanmoins, il a limité sa demande de paiement de salaire à compter du 31 octobre 2019 en sorte qu'il ne peut lui être alloué pour la période antérieure.

En conséquence, il convient de rejeter la demande de paiement de salaire de A.

La résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ouvre droit à toutes les indemnités de rupture.

Monsieur A. comptabilisait plus de six mois d'ancienneté au moment de la résiliation. Il avait dès lors droit à un préavis d'un mois qui, à défaut d'avoir été respecté par l'employeur, lui ouvre droit à l'allocation d'un mois de salaire, soit la somme de 1.618,20 euros bruts, outre 161,82 euros bruts de congés payés y afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire s'agissant d'un élément de rémunération.

Le licenciement étant nul, Monsieur A. a droit à une indemnité de licenciement, sur la base d'un salaire brut de 1.618,20 euros au mois de septembre 2019, mois ayant précédé la résiliation, à la somme de 1.165,10 euros (1.618,20/25 x 18), avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation.

Le salarié est en droit de prétendre à la réparation du préjudice subi du fait de la rupture illicite de son contrat de travail.

Monsieur A. a bénéficié d'une allocation d'aide au retour à l'emploi jusqu'au 30 septembre 2020. Il ne communique pas l'état de sa situation actuelle ni le montant des indemnités chômage perçues. Dans ces conditions et pour une situation de non-emploi justifiée d'un an, il convient de réparer son préjudice matériel à hauteur de 8.400 euros de dommages et intérêts.

Par ailleurs, il était suivi médicalement jusqu'en septembre 2020 pour un trouble anxio-dépressif. Son licenciement a été une mesure vexatoire et humiliante pour un salarié qui était en réalité la victime du comportement de son employeur, dont les agissements sont particulièrement inadmissibles. En effet, non content de l'avoir violenté, il l'a licencié de manière totalement injustifiée et parfaitement nulle. Il convient en conséquence d'allouer à Monsieur A. la somme de 20.000 euros de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la date de prononcé du jugement.

La régularisation de la documentation sociale de Monsieur A. devra être réalisée par la S.A.R.L. B. dans un délai de trois mois à compter du prononcé de la décision. Compte tenu de l'attitude particulièrement abusive de l'employeur et afin de garantir qu'elle remplisse ses obligations, il convient de dire qu'à défaut de s'exécuter dans le délai imparti, elle subira une astreinte de 100 euros par jour de retard jusqu'à complète régularisation.

À défaut de communication d'éléments actualisés sur la situation du demandeur, il n'est pas établi que l'exécution provisoire soit nécessaire et il n'y a pas lieu de l'ordonner.

La S.A.R.L. B. succombant elle sera condamnée aux entiers dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Ordonne la jonction des instances portant les numéros 47-2020/2021 et 10-2021/2022 introduites par requêtes en date des 25 novembre 2020 et 22 septembre 2021 et statuant par un seul et même jugement ;

Prononce la nullité du licenciement daté du 15 octobre 2019 ;

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail au 31 octobre 2019 ;

Rejette la demande de rappel de salaire et de calcul des indemnités y correspondant de Monsieur A. ;

Condamne la S.A.R.L. B. à verser à Monsieur A. la somme de 1.618,20 euros bruts (mille six cent dix-huit euros et vingt centimes) d'indemnité de préavis, outre 161,82 euros bruts (cent soixante et un euros et quatre-vingt-deux centimes) de congés payés y afférents, avec intérêt au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Condamne la S.A.R.L. B. à verser à Monsieur A. la somme de 1.165, 10 euros (mille cent euros et trente-huit centimes) à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation ;

Condamne la S.A.R.L. B. à verser à Monsieur A. la somme de 28.400 euros (vingt-huit mille quatre cents euros) de dommages et intérêts en réparation de son entier préjudice lié à la nullité de son licenciement et au comportement abusif de son employeur, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Ordonne à la S.A.R.L. B. de régulariser la documentation administrative de Monsieur A. dans un délai de trois mois à compter du prononcé du jugement et, à défaut de respect de ce délai, sous astreinte de 100 euros par jour de retard jusqu'à complète régularisation ;

Rejette le surplus des demandes de Monsieur A. ;

Condamne la S.A.R.L. B. aux entiers dépens de l'instance qui seront recouverts conformément aux dispositifs applicables en matière d'assistance judiciaire ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs René NAVE et Nicolas MATILE-NARMINO, membres employeurs, Messieurs Cedrick LANARI et Philippe LEMONNIER, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le huit juin deux mille vingt-deux.