

Tribunal du travail, 31 mai 2024, Monsieur j.A c/ La société E

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	31 mai 2024
<i>IDBD</i>	30489
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Faible
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Relations collectives du travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2024/05-31-30489>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Faute grave (non) - Délai entre la connaissance des faits et le licenciement - Licenciement abusif (non) - Entretien préalable - Délai de notification du licenciement favorable au salarié - Remise d'une copie aux délégués du personnel - Procédé vexatoire - Préjudice (non)

Résumé

Les faits reprochés au salarié sont caractérisés et constitue bien une faute grave. Il n'est en effet nullement tolérable qu'un salarié agresse, même verbalement, son supérieur au point de lui faire craindre pour sa sécurité et celle de sa famille. Il n'est pas plus acceptable que le rejet de ses collègues féminines engendre des représailles les mettant mal à l'aise et leur occasionnant des difficultés. Cependant, l'employeur n'a mis en œuvre la procédure de licenciement que plusieurs semaines après sa connaissance des faits, il ne peut donc se prévaloir de la faute grave.

Le licenciement ne peut être qualifié d'abusif, le salarié a bénéficié d'un entretien avec un délai suffisant de préparation de sa défense. Concernant le délai de notification du licenciement, s'il ne permettait pas à l'employeur de se prévaloir d'une faute grave, aucun autre grief ne peut lui être fait d'avoir souhaité remettre la lettre de licenciement en mains propres, cela étant au final plus favorable au salarié. Concernant enfin l'envoi de la lettre de licenciement en copie aux délégués du personnel, il est exact d'indiquer que cela constitue un procédé vexatoire commis par l'employeur. Toutefois, en l'absence de preuve d'un préjudice, il n'y a pas lieu à dédommagement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 31 MAI 2024

N° 28-2021/2022

En la cause de Monsieur j.A, né le jma à D (TOGO), de nationalité française, demeurant x1 à NICE (06300) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Christophe BALLERIO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaissant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

La société de droit monégasque dénommée E exerçant sous l'enseigne F, dont le siège social est fixé au x1 à MONACO, prise en la personne de son directeur général en exercice y demeurant en cette qualité ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substituée et plaissant par Maître Clyde BILLAUD, avocat près cette même Cour ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 26 octobre 2021, reçue le même jour ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 28-2021/2022 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 16 novembre 2021 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Christophe BALLERIO, avocat-défenseur au nom de Monsieur j.A, en date du 14 décembre 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Patricia REY, avocat-défenseur au nom de la E, en date du 8 février 2024 ;

À l'audience publique du 28 mars 2024, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 31 mai 2024, sans opposition des parties par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, ces dernières en ayant été avisées par Madame le Président ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur j.A a été embauché le 1er janvier 2005 par la E, exerçant sous l'enseigne F, en qualité de Commis de cuisine en contrat à durée indéterminée. Il était en dernier lieu Chef de Partie. Il a été licencié pour faute grave par courrier du 20 août 2021.

Monsieur j.A a saisi le Tribunal du travail par requête reçue le 26 octobre 2021, afin d'obtenir :

- 1.924,94 euros de 13ème mois au prorata,
- 6.030,92 euros d'indemnité de préavis,
- 603,10 euros de congés payés sur préavis,
- 18.092,16 euros d'indemnité de licenciement,
- 9.649,47 euros d'indemnité de congédiement,
- 70.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif en réparation de son préjudice moral,
- 10.862,74 euros de dommages et intérêts au titre de son préjudice économique d'août à octobre 2021,
- 1.882,36 euros de dommages et intérêts au titre de son préjudice économique pour le mois de novembre 2021,
- 3.526,33 euros de dommages et intérêts au titre de son préjudice économique à compter du mois de décembre 2021, à parfaire jusqu'à la fin de la procédure,
- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les frais de justice engagés,
- les intérêts au taux légal pour l'ensemble de ces demandes à compter de la date de la saisine du Bureau de Conciliation,
- l'exécution provisoire.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions récapitulatives du 14 décembre 2023, Monsieur j.A fait valoir pour l'essentiel que :

- au cours de ses seize ans d'expérience, il a été sous la hiérarchie de plusieurs Sous-Chefs exécutifs et Chefs exécutifs, sans que la qualité de son travail ne lui soit jamais reprochée,
- les quelques reproches qui lui ont été faits n'ont jamais concerné des comportements irrespectueux,
- ils sont particulièrement anciens et ne peuvent justifier du licenciement,
- la faute n'est pas grave,
- suite à l'entretien préalable à sanction, il n'a fait l'objet d'aucune mise à pied ni sanction disciplinaire,
- il a été licencié trois semaines après, ce qui démontre l'absence de gravité des faits,
- contrairement à ce que soutient l'employeur, aucune investigation approfondie n'a été effectuée entre l'entretien et le licenciement, l'enquête ayant été réalisée préalablement,
- l'absence pour cause d'arrêt de travail n'empêchait pas l'employeur de prononcer une sanction ou toute autre mesure,
- en outre les griefs d'insubordination et d'attitude agressive ne sont pas constitués,
- les attestations des deux salariés doivent être appréciées avec la plus grande réserve, elles ne sont ni circonstanciées ni précises,
- aucun élément ne corrobore le fait qu'il aurait eu un comportement harcelant vis-à-vis de deux saisonnières,
- l'épisode de l'utilisation du téléphone portable est unique et isolé et ne constitue pas un quelconque manquement à ses obligations professionnelles,
- il est en droit de percevoir l'ensemble des indemnités de rupture,
- le licenciement repose sur un faux motif, celui de la faute grave, afin de masquer la réalité du motif économique afin de résilier le contrat à moindre coût,
- le licenciement a en outre été mis en oeuvre de manière abusive,
- il a été convoqué d'heure à heure à un entretien qui pouvait aboutir à une sanction disciplinaire, le privant du temps et des facilités nécessaires pour s'y préparer,
- il n'a jamais été à l'origine de cet entretien, une réunion ayant bien eu lieu à sa demande mais plusieurs jours auparavant,
- il s'est écoulé plusieurs semaines avant la notification du licenciement, ne lui permettant pas d'appréhender une telle décision,
- l'employeur a adressé une copie de sa lettre de licenciement à des tiers (Inspection du Travail, Délégués du personnel) en violation de la confidentialité des correspondances, portant ainsi atteinte à son image, sa réputation et sa probité,
- il a été profondément perturbé et anéanti par les agissements de son employeur,
- il a rencontré des difficultés financières sérieuses, le plaçant dans l'impossibilité de payer la part contributive à l'entretien et à l'éducation de ses enfants, ses mensualités de crédit immobilier.

Par conclusions récapitulatives du 8 février 2024, la E. sollicite le débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur j.A, 5.000 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- contrairement à ce qu'il affirme, Monsieur j.A avait fait l'objet de nombreux reproches pour des comportements irrespectueux à l'égard de ses collègues mais également des problèmes relationnels avec ses supérieurs bien avant l'arrivée de Monsieur a.B,
- il avait un comportement agressif, irrespectueux, empreint de violences verbales voire de menaces,
- il avait déjà fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires,
- au cours du mois de juillet 2021 deux saisonnières se sont plaintes de faits présumés de harcèlement de sa part,
- au cours de ce même mois, il a pris des photographies de collègues pendant ses heures de travail pour les poster sur les réseaux sociaux dans le but de les discréditer,
- il a fait preuve d'insubordination et d'agressivité envers son supérieur hiérarchique,
- c'est dans ce contexte qu'il a demandé une réunion le 2 août 2021 en l'absence de Monsieur a.B, son Supérieur hiérarchique, à l'issue de laquelle la Direction lui a indiqué qu'elle reviendrait vers lui,
- c'est la raison de la convocation à entretien intervenu le 6 août 2021,
- elle n'avait aucune obligation de prendre une mesure conservatoire,
- le salarié avait quitté immédiatement l'entreprise,
- elle a choisi d'attendre le retour au travail pour remettre la lettre de licenciement en mains propres plutôt que par la voie postale estimant qu'il s'agissait d'un procédé plus humain,
- l'employeur se devait de réagir face au comportement inapproprié de Monsieur j.A et garantir à ses employés qu'ils ne subissent pas de harcèlement, de brimades ou d'insultes,
- le comportement général de Monsieur j.A et l'accumulation de faits récents rajoutés aux autres faits antérieurs déjà sanctionnés constituaient une faute grave,
- les demandes pécuniaires sont mal fondées,
- les indemnités de licenciement et de congédiement ne sont pas dues et en tout état de cause ne se cumulent pas,
- l'indemnité de préavis n'est pas due en raison de la faute grave,
- la Convention Collective de l'Industrie Hôtelière prévoit que la prime de 13ème mois n'est pas due aux employés licenciés pour faute grave,
- aucun motif n'est dissimulé,
- la crise sanitaire remonte à mars 2020 et le licenciement a eu lieu en août 2021 pendant la période de reprise estivale où l'hôtel a des besoins de personnel,
- elle a tenté, face à la gravité des agissements reprochés, d'obtenir des explications à l'occasion d'un entretien préalable, alors qu'il avait déjà été reçu à sa demande expresse quatre jours auparavant,
- le préjudice allégué n'est nullement étayé,
- aucune pièce relative à l'éventuel état dépressif n'est produite,
- il n'établit nullement en quoi la perte de revenus aurait été provoquée par les circonstances fautives ayant entouré son licenciement,
- surtout, il ne verse aucune pièce justifiant de ses ressources,
- il ne craint pas de solliciter une somme supérieure à son salaire au titre du préjudice économique, sans tenir compte de l'indemnisation de Pôle Emploi.

SUR CE,

Monsieur j.A a été licencié pour faute grave par courrier du 20 août 2021, pour les motifs suivants :

« Cette fois-ci, l'insubordination et votre attitude agressive envers votre Sous-Chef Exécutif ne peuvent être excusées et constitue une faute grave.

Votre comportement envers les saisonnières n'est pas professionnel, sur ce point vous nous avez répondu n'avoir jamais couché avec une collègue de travail dans l'hôtel. Il n'est pas nécessaire d'avoir eu des relations sexuelles pour se sentir harcelé. J'ai 3 témoignages de jeunes femmes qui se sont senties très mal à l'aise après vous avoir signifié qu'elles n'étaient pas intéressées et nous ne pouvons pas cautionner ce genre de comportement envers elles.

Ensuite, vient s'ajouter l'utilisation de votre portable pendant les heures de travail pour prendre des photos de vos collègues et créé des histoires. Pointé un couteau vers les parties intimes d'un collègue, soi-disant pour s'amuser, n'est pas acceptable, ni non plus enregistrer des conversations avec ses collègues à leur insu. ».

La faute grave se définit comme celle d'une gravité telle qu'elle rend intolérable le maintien de la relation de travail, même pendant la durée du préavis.

Si Monsieur j.A conteste les fautes qui lui sont reprochées, les éléments produits par l'employeur sont suffisants pour caractériser le comportement fautif commis auprès de son supérieur et de ses collègues.

Concernant l'événement de la soirée du 1er au 2 août 2021, il ne fait pas uniquement l'objet de l'accusation de Monsieur a.B, mais est corroboré par le mail que le Chef Monsieur I.C lui a adressé dès le lendemain, pour l'informer qu'il ne pouvait plus travailler au sein du restaurant, mail demeuré sans réponse et n'ayant fait l'objet d'aucune contestation de Monsieur j.A. Dès lors, les versions concordantes de Messieurs a.B et I.C sur le comportement particulièrement violent de Monsieur j.A ce soir-là caractérisent à suffisance la faute qui lui est reprochée.

Il doit être rappelé que cet emportement violent de Monsieur j.A est survenu, comme en atteste Monsieur I.C, suite aux accusations de harcèlement portées à son encontre par deux saisonnières. Contrairement à ce que le salarié affirme, ces accusations ne sont ni imprécises ni non datées. En effet, la lettre qu'elles ont rédigée expose le mécanisme, consistant à parler dans leur dos, refuser de leur répondre et les fixer de loin après s'être vu refuser ses avances. Surtout, ce comportement est bien concomitant au licenciement, Monsieur I.C attestant de la date de signalement des faits, le 28 juillet 2021.

Le comportement fautif de Monsieur j.A avait par ailleurs concerné d'autres collègues, le maître d'hôtel ayant dû signaler le 1er août 2021 à la Direction des ressources humaines la problématique de son immixtion dans la vie privée de ses collègues et les difficultés relationnelles que cela avait engendrées.

Les faits reprochés à Monsieur j.A étaient dès lors caractérisés et constituaient bien une faute grave. Il n'est en effet nullement tolérable qu'un salarié agresse, même verbalement, son supérieur au point de lui faire craindre pour sa sécurité et celle de sa famille. Il n'est pas plus acceptable que le rejet de ses collègues féminines engendre des représailles les mettant mal à l'aise et leur occasionnant des difficultés.

Si la faute était établie et le degré de gravité atteint, l'employeur qui entend faire usage du dispositif de la faute grave doit avoir une réaction immédiate, dans la mesure de sa connaissance des faits et des nécessaires vérifications et réflexions, puisque par définition il estime que le maintien de la relation de travail est intolérable.

Or, en l'espèce, l'employeur, qui a eu connaissance des faits entre le 28 juillet et le 2 août 2021 et a pu entendre les explications du salarié le 6 août 2021, n'a prononcé le licenciement que le 20 août 2021.

Un tel délai ne permet pas à l'employeur de soutenir que le comportement était d'une gravité telle qu'il nécessitait une rupture immédiate de la relation de travail privative de toute indemnité. En effet, si l'employeur considère, même par humanité, que le contrat de travail peut perdurer encore quelques temps, il ne peut, sans se contredire, justifier plusieurs jours après que ce ne soit plus le cas.

En décidant de conserver Monsieur j.A dans les effectifs jusqu'au 20 août 2021 l'employeur a admis que malgré la gravité de son comportement, totalement connue et démontrée au plus tard le 6 août 2021, le contrat de travail pouvait perdurer. Dans ces conditions, il ne pouvait se prévaloir de la faute grave et est redevable de l'indemnité de préavis, soit la somme de 6.030,92 euros bruts, outre 603,10 euros bruts de congés payés sur préavis, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et sous le bénéfice de l'exécution provisoire. Il est également redevable de l'indemnité de congédiement qui s'élève à la somme non contestée de 9.649,47 euros, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Par ailleurs, le seul motif de non-versement du prorata du 13ème mois étant l'évocation d'une faute grave, l'employeur doit également verser la somme de 1.924,94 euros avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

En revanche, le motif de licenciement étant valable, l'indemnité de licenciement n'est pas due.

Constitue un licenciement abusif, celui prononcé pour un faux motif, avec intention de nuire ou mis en oeuvre de manière abusive.

En l'espèce, aucun motif fallacieux n'a présidé à la décision de licenciement. Par ailleurs, si l'employeur a fait un usage temporel erroné de la faute grave, elle pouvait être constituée. Dès lors, l'employeur n'a pas agi avec l'intention de se séparer de son salarié à moindre coût.

Concernant les circonstances de mise en oeuvre du licenciement, la tenue d'un entretien au cours duquel le salarié a pu s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés est un élément qui ne peut être reproché à l'employeur et qui au contraire démontre les précautions prises. Concernant le délai dans lequel il s'est tenu, il convient en premier lieu de rappeler qu'aucune disposition légale ou jurisprudentielle n'impose la tenue d'un entretien préalable, encore moins organisé avec un quelconque délai de prévenance minimum. En réalité, il convient d'apprécier les faits au cas par cas pour apprécier si l'employeur a pu faire preuve de précipitation, de brutalité ou de légèreté. Or, en second lieu, en l'espèce, Monsieur j.A avait parfaitement connaissance des faits particulièrement graves qui lui étaient reprochés. Il s'en était expliqué à sa demande le 2 août 2021 et avait été dispensé de présence au restaurant suite aux faits. Dès lors, il ne pouvait ni être surpris ni exiger un délai de préparation plus important lorsqu'il était convoqué le 6 août 2021 pour un entretien plus formel, les faits remontant à 5 jours auparavant ce qui lui avait largement laissé le temps de préparer sa défense.

Concernant le délai de notification du licenciement, s'il ne permettait pas à l'employeur de se prévaloir d'une faute grave, aucun autre grief ne peut lui être fait d'avoir souhaité remettre la lettre de licenciement en mains propres, cela étant au final plus favorable au salarié. Quant au fait qu'il se prétende surpris par la décision, Monsieur j.A, sur lequel la charge de la preuve repose, ne le démontre nullement. Il est en revanche au contraire surprenant qu'au regard de la gravité des faits commis il ait pu penser que son contrat de travail allait être maintenu.

Concernant enfin l'envoi de la lettre de licenciement en copie aux délégués du personnel, il est exact d'indiquer que cela constitue un procédé vexatoire commis par l'employeur, qui n'explique d'ailleurs pas les raisons de cet acte. Toutefois, Monsieur j.A ne développe pas le préjudice qui aurait été le sien ni les répercussions que cela aurait eu sur lui. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu à dédommagement.

Le licenciement ayant été par ailleurs exempt de tout abus les demandes de dommages et intérêts en réparation des préjudices économique et moral seront rejetées.

Chacune des parties succombant partiellement, elles conserveront la charge de leurs propres dépens. Dans ces conditions, les demandes au titre des frais irrépétibles seront rejetées.

La nécessité que l'exécution provisoire soit ordonnée n'étant pas caractérisée, Monsieur j.A ne communiquant aucun élément actualisé relatif à sa situation, il n'y a pas lieu de la prononcer.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Condamne la E à verser à Monsieur j.A la somme de 6.030,92 euros bruts (six mille trente euros et quatre-vingt-douze centimes) d'indemnité de préavis, outre 603,10 euros bruts (six cent trois euros et dix centimes) de congés payés y afférents, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement, sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Condamne la E à verser à Monsieur j.A la somme de 1.924,94 euros (mille neuf cent vingt-quatre euros et quatre-vingt-quatorze centimes) de 13ème mois au prorata, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement, sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Condamne la E à verser à Monsieur j.A la somme de 9.649,47 euros (neuf mille six cent quarante-neuf euros et quarante-sept centimes) d'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Déboute Monsieur j.A de sa demande d'indemnité de licenciement ;

Déboute Monsieur j.A de ses demandes de dommages et intérêts en réparation des préjudices économique et moral pour licenciement abusif ;

Dit que chacune des parties conservera la charge de ses propres dépens ;

Rejette les demandes des parties au titre des frais irrépétibles ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Jean-François MUFRAAGGI et Jean-Pierre DESCHAMPS, membres employeurs, Messieurs Jean-Pierre MESSY et Thierry PETIT, membres salariés, assistés de Madame Isabel DELLERBA, Secrétaire en Chef, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le trente et un mai deux mille vingt-quatre.