

Tribunal du travail, 21 juin 2024, Monsieur m. A. c/ La société de droit monégasque dénommée L.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	21 juin 2024
<i>IDBD</i>	30527
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Faible
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2024/06-21-30527>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Licenciement pour faute grave – Motif valable (non) – Caractère abusif (oui)

Résumé

Monsieur m. A. a été licencié par courrier du 18 novembre 2022 pour faute grave. 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. Il appartient à l'employeur d'en démontrer la réalité. Les accusations de Madame a. C. consistent à soutenir qu'elle aurait subi pendant plusieurs mois des propos déplacés de Monsieur m. A., puis aurait subi des représailles de sa part suite à un épisode au cours duquel elle lui aurait intimé de cesser ses agissements. Il convient d'emblée de constater que les propos qu'elle lui attribue n'ont été entendus par aucun témoin et que personne ne confirme ni qu'il ait pu avoir un comportement non professionnel envers elle, ni que l'incident de la mammographie ait eu lieu. En revanche, l'altercation au sujet de la stagiaire est documentée, mais dans des termes bien différents de ceux rapportés par Madame a. C. En effet, les témoins de la scène, à savoir la stagiaire et le stockiste, évoquent un comportement parfaitement respectueux de Monsieur m. A. et un refus injustifié de Madame a. C. Plus encore, Monsieur n. D., le stockiste, précise que c'est cette dernière qui s'est emportée et a même juré en disant « *fuck off* ». La thèse de la vengeance est dès lors purement dilatoire. Quant au comportement général que Monsieur m. A. adopterait vis-à-vis de ses collègues féminines, il est dénoncé par son collègue Monsieur o. E. dans des termes qui ne sont pas corroborés par le personnel concerné. En effet, si ce dernier considère que Monsieur m. A. adopterait un comportement gênant à leur égard, les quatre femmes ayant travaillé quotidiennement à ses côtés ne le confirme pas, voir le dénie. En réalité, l'employeur s'est fondé sur des éléments parcellaires sans approfondir les faits et sans vérifier auprès des intéressées la réalité des accusations de Monsieur o. E. Il n'a entendu aucune salariée féminine, alors que le cœur des faits repose sur le comportement que Monsieur m. A. adopterait à leur rencontre. Il n'a pas tiré les conséquences des propos de la stagiaire, qui avait préalablement aux accusations de Madame a. C. indiqué que cette dernière adoptait un comportement problématique. Il n'a procédé à aucun acte d'enquête entre le 8 et le 18 novembre (entre la convocation à entretien préalable et le licenciement) alors qu'il se devait d'enquêter à charge et à décharge. Face aux sérieux doutes quant à l'existence d'un comportement « *déplacé, dégradant et inacceptable* » de Monsieur m. A., le motif de licenciement n'est pas valable. Il peut d'ailleurs être précisé que l'employeur qui invoque des règles particulières de savoir être au sein de la « *maison* » n'est pas pour autant dispensé d'accomplir une enquête complète et impartiale.

Constitue un licenciement abusif, celui prononcé pour un faux motif, avec intention de nuire ou mis en œuvre de manière abusive. En l'espèce, aucun élément ne démontre que l'employeur ait eu l'intention de nuire à son salarié ou l'ait licencié pour un autre motif que celui invoqué à tort au soutien du licenciement. À défaut d'abus dans le principe du licenciement, le préjudice matériel déjà réparé par l'allocation de l'indemnité de licenciement ne sera pas plus indemnisé. En revanche, il a fait preuve de précipitation dans la mise en œuvre du licenciement en se fondant sur des accusations non suffisamment vérifiées. En agissant ainsi il a mis un terme à une carrière exemplaire de presque dix ans dans des circonstances vexatoires et jetant le discrédit sur l'honneur de Monsieur m. A. ce qui lui cause un préjudice d'image extrêmement important. La SAM L. est en conséquence condamnée à verser à Monsieur m. A. la somme de 30.000 euros de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral pour licenciement abusif.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 21 JUIN 2024

N° 47-2022/2023

En la cause de Monsieur m. A., né le jma à Aokas (Algérie), de nationalité française, demeurant x1 à NICE (06000) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Céline MARTEL-EMMERICH, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

La société de droit monégasque dénommée L., dont le siège social est fixé x2, x2 & R+1, D à MONACO (98000), prise en la personne de son Président Délégué en exercice, y domicilié en cette qualité ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substitué et plaçant par Maître Arnaud CHEYNUT, avocat-défenseur près la 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 6 février 2023, reçue le 8 février 2023 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 47-2022/2023 ;

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 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Céline MARTEL-EMMERICH, avocat-défenseur au nom de Monsieur m. A., en date du 14 décembre 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur au nom de la SAM L, en date du 16 avril 2024 ;

À l'audience publique du 18 avril 2024, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 21 juin 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 m. A. a été embauché en qualité de Gestionnaire de stock par la SAM L. en contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2013. Il a été licencié pour faute grave par courrier daté du 18 novembre 2022, réceptionné le 21 novembre 2022.

Monsieur m. A. a saisi le Tribunal du travail par requête reçue le 8 février 2023, afin d'obtenir :

- 8.100 euros d'indemnité de licenciement,
- 70.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- 7.200 euros d'indemnité de délai congé (préavis),
- 3.500 euros de dommages et intérêts pour frais de procédure.

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

Par conclusions récapitulatives du 14 décembre 2023 et à l'audience de plaidoirie, Monsieur m. A. fait valoir pour l'essentiel que :

- les faits qui lui sont reprochés ne sont pas constitués,
- ils ont été dénoncés par une salariée après que Monsieur m. A. ait lui-même signalé ses manquements concernant les procédures de gestion,
- les faits ne peuvent s'être déroulés le jour dénoncé, s'agissant de son jour de repos,
- aucune enquête n'a été diligentée et la SAM L. s'est basée sur les seules accusations mensongères de Madame a. C.,
- l'absence de référent harcèlement n'a pas permis la conduite d'une procédure régulière,
- il n'avait jamais fait l'objet d'aucune critique,
- des témoins attestent du comportement irréprochable de Monsieur m. A., contrairement à celui de Madame a. C.,
- il a subi un préjudice important,
- il s'est trouvé privé de toutes indemnités,
- il ne peut plus exercer dans son domaine puisque cette affaire a porté atteinte à sa réputation,
- il se trouve dans l'obligation d'opérer une reconversion professionnelle alors qu'il a une famille,
- il justifie ne toujours pas avoir retrouvé d'emploi.

Par conclusions récapitulatives du 16 avril 2024, la SAM L. sollicite la nullité de la pièce adverse n° 13, le débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur m. A., 5.000 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- le 20 octobre 2022 le comportement inapproprié de Monsieur m. A. caractérisé par plusieurs incidents au cours des cinq derniers mois a été signalé par Madame a. C., visuel marchandiser,
- il usait d'un langage inapproprié et ambigu,
- après qu'elle lui ait demandé de cesser, il se mettait à lui témoigner une certaine agressivité,
- l'enquête menée suite à cette dénonciation a confirmé les accusations portées à son encontre, comme en témoignent plusieurs salariés,
- au regard de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, Monsieur m. A. a été mis à pied à titre conservatoire avant d'être reçu en entretien préalable,
- cette obligation ne pèse sur l'employeur qu'à l'égard de la victime et non de l'auteur en sorte que Monsieur m. A. ne peut s'en prévaloir,

- en outre, l'employeur n'a pas l'obligation de diligenter une enquête mais peut conduire l'instruction du signalement selon la manière qu'il juge adéquate,
- les témoignages en sa faveur ne remettent pas en cause la réalité du comportement inapproprié qu'il a pu adopter,
- la demande de dommages et intérêts est injustifiée, aucun abus n'étant caractérisé,
- la perte de revenus de Monsieur m. A. n'a pas d'incidence sur le préjudice, aucun faux motif ne sous-tendant la décision de licenciement,
- l'employeur n'a pas à répondre de quelconques dommages et intérêts du fait de Madame a. C.

SUR CE,

La pièce n° 13 produite par Monsieur m. A. est une attestation qui ne répond pas aux dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile et qui est en conséquence annulée.

Monsieur m. A. a été licencié par courrier du 18 novembre 2022 pour faute grave pour le motif suivant :

« Le 20 octobre 2022, lors de ma venue sur la boutique de Monaco, Madame a. C, qui occupe le poste de " Visual Merchandiser ", a demandé à me rencontrer pour me faire état des points suivants :

« Mr M.,

Je tiens à vous signaler le comportement inapproprié d'un collaborateur, m. A. Il y a eu plusieurs incidents au cours des cinq derniers mois et je pense qu'il est temps de vous informer, par la présente, de la situation. Je voudrais signaler les événements enregistrés comme suit :

Lorsque j'ai commencé mon emploi en avril 2022 à la boutique de Monaco, m. était un collaborateur sympathique et bienveillant au travail, je dirais que nous nous entendions très bien. Au fil des mois, son comportement envers moi est devenu un peu trop amical et il a commencé à utiliser un langage inapproprié et ambigu envers moi. Des exemples de cela seraient des commentaires permanents et répétés sur mon apparence physique, notamment mes lèvres et la façon dont il voulait me « mordre la bouche ». Ces commentaires étaient quotidiens.

Cela me mettait de plus en plus mal à l'aise car bien qu'il était gentil et aidant dans mon travail, il se confiait beaucoup à moi sur des détails de sa vie privée, insistait sur des sujets qui n'ont pas vraiment leur place dans un cadre professionnel (sa vie conjugale, ses envies diverses et variées...).

Il est devenu presque impossible de tenir une conversation purement professionnelle car il détournait systématiquement notre sujet de conversation initial vers des paroles tendancieuses.

Le samedi 3 septembre, j'ai eu une radiographie mammaire. Quelques jours auparavant, j'ai naïvement partagé cette information avec m suite à un questionnement de sa part. Il a rebondi en disant « Je peux toucher ? Je peux examiner ? ». J'ai répondu « ça suffit » et « stop ».

Depuis ce jour, il a radicalement changé son attitude, sans me donner d'explication. La 2ème semaine de septembre, m m'a demandé si j (anciennement stagiaire VM) pouvais l'aider à accomplir des tâches relatives au stock et sans rapport avec le VM. En ma qualité de responsable vis-à-vis de cette stagiaire, je me suis opposée à cette demande car elle devait se concentrer sur des missions que je lui avais confiées. Après ma réponse, pourtant justifiée par mes explications, m n'a pas supporté. Il a totalement perdu son calme, il a eu un ton trop agressif et n'a plus considéré le cadre de travail dans lequel nous étions. Je me suis sentie très rabaisée et harcelée par ses paroles. À la suite de cette altercation, il est allé se plaindre à la direction. Il a expliqué que je n'étais pas bienveillante dans mon accompagnement de j en stage, que je ne voulais pas faire preuve d'esprit d'équipe et que j'étais un véritable problème dans le bon fonctionnement de la boutique de Monaco. ».

Lors de notre entretien préalable vous avez nié l'ensemble de ces propos.

Je vous ai alors indiqué que j'avais, ce même 20 octobre 2022, reçu une personne qui m'indiquait :

« Lors de mes différents passages au stock j'ai pu constater que le comportement de m n'était pas adapté dans un cadre professionnel.

En effet celui-ci parle de l'anatomie ou des parties intimes des femmes (fesses, seins, bouche) directement face à la personne concernée.

Il demande aux femmes de les prendre dans les bras et celles-ci sont régulièrement gênées de cette attitude et ne savent pas quoi répondre.

Je suis gêné de voir cette attitude et cela est extrêmement gênant. ».

Ces comportements sont déplacés, dégradants et inacceptables.

Une telle attitude est parfaitement inappropriée sur le lieu de travail et n'est pas conforme à nos règles internes, dont vous avez pourtant parfaite connaissance. Les propos que vous avez tenus auprès de Madame a. C. sont absolument intolérables et en totale inadéquation avec les règles de respect et de savoir être au sein de notre Maison.

Les explications que vous nous avez fournies au cours de cet entretien n'ont pas été de nature à modifier notre appréciation de la situation.

Votre comportement constitue une faute grave manifeste, rendant impossible votre maintien dans l'entreprise. ».

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.

Il appartient à l'employeur d'en démontrer la réalité.

Les accusations de Madame a. C. consistent à soutenir qu'elle aurait subi pendant plusieurs mois des propos déplacés de Monsieur m. A., puis aurait subi des représailles de sa part suite à un épisode au cours duquel elle lui aurait intimé de cesser ses agissements.

Il convient d'emblée de constater que les propos qu'elle lui attribue n'ont été entendus par aucun témoin et que personne ne confirme ni qu'il ait pu avoir un comportement non professionnel envers elle, ni que l'incident de la mammographie ait eu lieu.

En revanche, l'altercation au sujet de la stagiaire est documentée, mais dans des termes bien différents de ceux rapportés par Madame a. C. En effet, les témoins de la scène, à savoir la stagiaire et le stockiste, évoquent un comportement parfaitement respectueux de Monsieur m. A. et un refus injustifié de Madame a. C. Plus encore, Monsieur n. D., le stockiste, précise que c'est cette dernière qui s'est emportée et a même juré en disant « *fuck off* ».

La thèse de la vengeance est dès lors purement dilatoire.

Quant au comportement général que Monsieur m. A. adopterait vis-à-vis de ses collègues féminines, il est dénoncé par son collègue Monsieur o. E. dans des termes qui ne sont pas corroborés par le personnel concerné. En effet, si ce dernier considère que Monsieur m. A. adopterait un comportement gênant à leur égard, les quatre femmes ayant travaillé quotidiennement à ses côtés ne le confirme pas, voir le dénie. Il s'agit de :

- la Directrice de la boutique, Madame j. F., qui n'a jamais rien décelé et n'a reçu aucune doléance,
- Madame s. G., qui n'a jamais eu aucun problème avec Monsieur m. A. et ne s'est jamais sentie mal à l'aise à ses côtés,
- Madame j. H., qui loue ses qualités humaines,
- Madame c. I., qui évoque sa bienveillance et son respect.

Quant à l'attestation de Madame e. J., elle est particulièrement vague et imprécise. Il est impossible de déterminer combien de fois elle a été en contact avec Monsieur m. A. et les propos qu'il aurait tenus. Elle donne force de détails sur de nombreux autres défauts qui ne sont évoqués par personne, voir sur une insuffisance professionnelle, alors que l'employeur lui-même indique qu'il était un salarié de qualité et qu'il n'y avait jamais eu aucun incident.

En réalité, l'employeur s'est fondé sur des éléments parcellaires sans approfondir les faits et sans vérifier auprès des intéressées la réalité des accusations de Monsieur o. E. Il n'a entendu aucune salariée féminine, alors que le coeur des faits repose sur le comportement que Monsieur m. A. adopterait à leur rencontre. Il n'a pas tiré les conséquences des propos de la stagiaire, qui avait préalablement aux accusations de Madame a. C. indiqué que cette dernière adoptait un comportement problématique. Il n'a procédé à aucun acte d'enquête entre le 8 et le 18 novembre (entre la convocation à entretien préalable et le licenciement) alors qu'il se devait d'enquêter à charge et à décharge.

Face aux sérieux doutes quant à l'existence d'un comportement « *déplacé, dégradant et inacceptable* » de Monsieur m. A., le motif de licenciement n'est pas valable.

Il peut d'ailleurs être précisé que l'employeur qui invoque des règles particulières de savoir être au sein de la « *maison* » n'est pas pour autant dispensé d'accomplir une enquête complète et impartiale.

Le motif de licenciement n'étant pas valable, Monsieur m. A. est en droit de percevoir l'ensemble des indemnités de rupture, dont les montants ne sont pas contestés. La SAM L. est en conséquence condamnée à lui verser la somme de 7.200 euros brut à titre d'indemnité de préavis, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, et celle de 8.100 euros à titre d'indemnité de licenciement.

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 élément ne démontre que l'employeur ait eu l'intention de nuire à son salarié ou l'ait licencié pour un autre motif que celui invoqué à tort au soutien du licenciement. À défaut d'abus dans le principe du licenciement, le préjudice matériel déjà réparé par l'allocation de l'indemnité de licenciement ne sera pas plus indemnisé.

En revanche, il a fait preuve de précipitation dans la mise en oeuvre du licenciement en se fondant sur des accusations non suffisamment vérifiées. En agissant ainsi il a mis un terme à une carrière exemplaire de presque dix ans dans des circonstances vexatoires et jetant le discrédit sur l'honneur de Monsieur m. A. ce qui lui cause un préjudice d'image extrêmement important. La SAM L. est en conséquence condamnée à verser à Monsieur m. A. la somme de 30.000 euros de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral pour licenciement abusif.

La SAM L. succombant elle est condamnée aux entiers dépens. En équité, elle est en outre condamnée à verser à Monsieur m. A. la somme de 3.000 euros au titre des frais irrépétibles.

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,

Prononce la nullité de la pièce n° 13 produite par Monsieur m. A. ;

Dit que la faute grave n'est pas caractérisée ;

Dit que le motif de licenciement n'est pas valable ;

Condamne la SAM L. à verser à Monsieur m. A. la somme de 7.200 euros brut (sept mille deux cents euros) au titre de l'indemnité de préavis, sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Condamne la SAM L. à verser à Monsieur m. A. la somme de 8.100 euros (huit mille cent euros) au titre de l'indemnité de licenciement ;

Dit que le licenciement a été mis en oeuvre de manière abusive ;

Condamne la SAM L. à verser à Monsieur m. A. la somme de 30.000 euros (trente mille euros) en réparation de son préjudice moral ;

Condamne la SAM L. aux entiers dépens ;

Condamne la SAM L. à verser à Monsieur m. A. la somme de 3.000 euros (trois mille euros) au titre des frais irrépétibles ;

Rejette le surplus des demandes des parties ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Virginia BUSI et Monsieur Bernard HERNANDEZ, membres employeurs, Messieurs Walter DERI et Fabrizio RIDOLFI, 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 vingt et un juin deux mille vingt-quatre.