

## Cour d'appel, 11 décembre 2012, La SAM DO-RO c/ f. LO. TH.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	11 décembre 2012
<i>IDBD</i>	10022
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Civile
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2012/12-11-10022>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

### Promesse de démission - Rétractation après recrutement d'un remplaçant - Licenciement pour faute grave

#### Résumé

Si la démission n'est soumise à aucun formalisme légal, la promesse de démission ne l'est pas d'avantage et doit être seulement caractérisée par une manifestation de volonté du salarié non équivoque.

Un responsable d'atelier Offset, recruté le 1er mars 1994, avait selon des témoignages écrits, fait part à son employeur, au mois d'avril 1998, de sa volonté de démissionner de l'entreprise, à la fin de l'année 2008. Un processus de recrutement était alors mis en place, avec sa collaboration, pour, selon sa direction, permettre son remplacement. Le salarié s'était rétracté peu avant l'échéance alors même que son remplaçant, suivant l'une des attestations fournies, avait été choisi et testé. Le salarié avait été licencié pour faute grave et avait agi en justice afin d'obtenir réparation du préjudice qu'il disait avoir subi. Il soutenait devant le Tribunal du travail que la société qui l'employait ne démontrait pas sa volonté non équivoque de quitter l'entreprise et qu'aucune faute n'était caractérisée à son encontre. L'employeur estimait que le salarié ayant fait part à la direction de l'entreprise de sa volonté de démissionner, un processus de recrutement avait été mis en place et mené à terme, pour assurer son remplacement. Le revirement du salarié à l'issue de ce processus de remplacement a constitué une faute grave justifiant son licenciement. Le Tribunal du Travail avait estimé que le processus de recrutement ne visait pas le poste de responsable d'atelier offset, mais celui de chef d'atelier destiné à renforcer l'équipe et avait jugé que le licenciement n'était justifié ni par une faute grave ni par un motif valable et revêtait un caractère abusif justifiant l'allocation d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts.

La Cour d'appel saisie d'un recours contre cette décision, décide que « l'attitude du salarié ayant consisté à annoncer sa démission et à en faire assumer les conséquences par l'employeur, avant de se désister brusquement, caractérise la faute grave justifiant son licenciement immédiat ». Certes, il n'existait pas de promesse écrite de démission de la part de ce responsable d'atelier qu'il s'agissait bien de remplacer d'après l'analyse des pièces à laquelle s'est livrée la Cour. Cependant celle-ci estime que « si la démission n'est en elle-même, soumise à aucun formalisme légal, la promesse de démission ne l'est pas d'avantage et doit simplement être caractérisée par une manifestation de volonté du salarié dénuée d'équivoque ». Cette manifestation non équivoque de volonté était ici prouvée par des témoignages. La décision est réformée et le licenciement du salarié justifié par un motif valable et fondé sur une faute grave.

---

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 11 DECEMBRE 2012

En la cause de :

- Société anonyme monégasque dénommée DO-RO, dont le siège social se trouve 2 boulevard Charles III à Monaco, agissant poursuites et diligences de son Président délégué en exercice, demeurant et domicilié en cette qualité à ladite adresse ;

Ayant élu domicile en l'Etude de Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Benjamin LEBRETON, avocat au Barreau de Nice ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Monsieur F. L. T., demeurant X à Menton (06500) ;

Ayant élu domicile en l'Etude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur, substituée par Maître Sarah FILIPPI, avocat en ce même Barreau ;

INTIMÉ,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 20 octobre 2011 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Marie-Thérèse ESCAUT-MARQUET, huissier, en date du 16 décembre 2011 (enrôlé sous le numéro 2012/000077) ;

Vu les conclusions déposées les 28 février 2012 et 23 juillet 2012, par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de F. L. T. ;

Vu les conclusions déposées les 22 mai 2012 et 7 septembre 2012, par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de la SAM DO-RO ;

A l'audience du 23 octobre 2012, où les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par la SAM DO-RO, à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 20 octobre 2011.

Considérant les faits suivants :

Par jugement du 20 octobre 2011 rendu dans l'instance opposant F. L. T. à son ancien employeur, la SAM DO-RO, le Tribunal du travail a :

« - Dit que le licenciement de F. L. T. par la société anonyme monégasque DO-RO n'est justifié ni par une faute grave, ni par un motif valable et revêt en outre un caractère abusif ;

- Condamné en conséquence la SAM DO RO à payer à F. L. T. les sommes suivantes :

5.932 euros (cinq mille neuf cent trente deux euros) au titre d'un préavis de deux mois,

593,20 euros (cinq cent quatre vingt treize euros et vingt centimes) au titre des congés payés afférents au préavis,

6.050,64 euros (six mille cinquante euros et soixante quatre centimes) au titre de l'indemnité de congédiement,

lesdites sommes produisant intérêts de retard à compter de la convocation en conciliation valant mise en demeure ;

11.745,30 euros (onze mille sept cent quarante cinq euros et trente centimes) au titre de l'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement non cumulable,

30.000 euros (trente mille euros) à titre de dommages et intérêts ;

- Rejeté le surplus des demandes des parties ;

- Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire de la présente décision ;

- Condamné la SAM DO-RO aux dépens ; »

Par exploit du 16 décembre 2011, la SAM DO-RO a régulièrement interjeté appel du jugement précité, signifié le 18 novembre 2011 et sollicité son infirmation à l'effet de :

« - constater qu'il a effectivement entendu démissionner,

- constater que le retrait de sa démission constitue une faute grave justifiant son licenciement,

- dire et juger que ses demandes au titre des dommages-intérêts pour licenciement sans motif réel et rupture abusive ne sauraient aboutir, ni aucune de ses autres allégations,

- débouter F. L. T. de l'ensemble de ses demandes. »

F. L. T., intimé au principal et appelant incident du chef des dommages-intérêts, entend pour sa part :

« - voir débouter la société anonyme monégasque dénommée DO-RO des fins de son appel,

- voir confirmer le jugement du Tribunal du Travail en date du 20 octobre 2011 en toutes ses dispositions sauf sur le montant des dommages-intérêts ;

- par voie de conséquence, condamner la société anonyme monégasque dénommée DO-RO à payer à F. L. T. les sommes de :

5.932 euros au titre d'un préavis de deux mois,

593,20 euros au titre des congés payés afférents au préavis,

6.050,64 euros au titre de l'indemnité de congédiement,

lesdites sommes produisant intérêts de retard à compter de la convocation en conciliation valant mise en demeure ;

11.745,30 euros au titre de l'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement non cumulable ;

- et, le reformant sur le surplus, voir condamner la société anonyme monégasque dénommée DO RO à payer à F. L. T. la somme de 53.000,00 euros à titre de dommages-intérêts ; »

Les premiers juges ont, pour parvenir à la décision entreprise, relevé pour l'essentiel :

- que la charge de la preuve de la faute grave incombe à l'employeur qui a pris l'initiative de la rupture,

- que la faute invoquée étant caractérisée par le non-respect imputé à F. L. T. d'une promesse de démission, la société DO-RO devait établir la volonté non équivoque de cet employé de quitter l'entreprise,

- qu'aucun écrit n'a formalisé cette intention de démissionner et aucune pièce ne démontre une quelconque manifestation de volonté à cet égard,

- qu'aucune faute, a fortiori grave, n'étant caractérisée à son encontre, F. L. T. apparaît fondé à obtenir les indemnités dues au titre d'un licenciement non justifié par un motif valable et présentant un caractère abusif, les dommages-intérêts réclamés étant chiffrés de ce chef à 30.000 euros.

Au soutien de son appel, la SAM DO-RO expose dans le domaine des faits, que :

- F. L. T. a été recruté le 1er mars 1994 par la société DO-RO en qualité d'aide conducteur, pour devenir responsable de l'atelier offset,

- en avril 2008, il faisait part à la direction de l'entreprise de sa volonté de démissionner à la fin de l'année 2008 pour monter sa propre société,
- un processus de recrutement était alors mis en place en coopération avec F. L. T. pour assurer son remplacement,
- F. C. était ensuite recruté en tant que responsable de l'atelier offset,
- lors d'un entretien qui a eu lieu le 16 décembre 2008, F. L. T. indiquait qu'il n'entendait plus démissionner.

En l'état, la société DO-RO fait grief au Tribunal du travail d'avoir estimé que le processus de recrutement en cours ne visait pas le poste de responsable d'atelier offset mais celui de chef d'équipe.

Elle estime que les premiers juges ont méconnu les pièces versées aux débats et produit en appel de nouvelles attestations pour étayer la volonté non équivoque de F. L. T. de quitter la société DO-RO (attestations B., L., C.).

La société appelante se réfère en particulier au témoignage de F. C., versé aux débats, aux termes duquel sont évoqués son mode de recrutement et sa période de formation.

Elle en déduit que le revirement opéré par F. L. T. à l'issue de ce processus de remplacement a constitué une faute grave justifiant son licenciement immédiat.

F. L. T. soutient à l'appui de sa demande de confirmation du jugement entrepris :

- qu'il n'a jamais eu l'intention de démissionner mais a, au contraire, participé au recrutement d'un chef d'équipe destiné à l'épauler et non à le remplacer,
- qu'aucune faute n'a pu être caractérisée à son encontre, a fortiori pas une faute grave,
- qu'après avoir éprouvé la stupeur de se voir notifier sa mise à pied immédiate sans préavis, il a refusé de contresigner la lettre de licenciement reçue le lendemain, soit le 19 décembre 2008, en contestant formellement les griefs articulés à son encontre,
- qu'il n'a aucunement fait part d'une volonté de démission, alors que les jours sans solde qu'il avait pris durant l'automne étaient motivés par une raison d'ordre familial,
- qu'aucune attestation n'ayant été produite en première instance, il estime surprenant que des témoignages soient communiqués en cause d'appel,
- que l'employeur apparaît dès lors défaillant dans la charge de la preuve, ce qui lui ouvre droit à l'octroi d'indemnités contractuelles et légales de préavis, congédiement et licenciement.

A titre incident, F. L. T. intimé entend voir réformer la décision des premiers juges du chef des dommages-intérêts et sollicite leur fixation à la somme de 53.000 euros, compte tenu de la brutalité de la rupture, de la mauvaise foi de l'employeur, et du caractère abusif de l'appel.

SUR CE,

Attendu que les premiers juges ont à bon droit rappelé que la charge de la preuve de la faute grave incombe à l'employeur qui l'invoque à l'appui de sa décision de rupture immédiate ;

Attendu que la SAM DO-RO faisait en l'espèce grief à F. L. T. de lui avoir fait part de sa volonté de démissionner de son poste de chef d'atelier offset et d'être ensuite revenu sur cette promesse de démission alors que son remplacement avait déjà été organisé ;

Attendu que si la démission n'est en elle-même soumise à aucun formalisme légal, la promesse de démission ne l'est pas davantage et doit simplement être caractérisée par une manifestation de volonté du salarié dénuée d'équivoque ;

Attendu que la SAM DO-RO verse en cause d'appel de nouvelles pièces et notamment diverses attestations destinées à étayer cette intention de F. L. T. ;

Attendu que Madame R. B. qui n'est plus au service de la SAM DO-RO -ayant été admise à faire valoir ses droits à la retraite- et dont le témoignage a par voie de conséquence une totale force probante, déclare dans une attestation du 9 mai 2012 :

« F. L. T. m'a personnellement manifesté à plusieurs reprises entre mai et septembre 2008 sa volonté non équivoque de démissionner de responsable d'atelier offset. Ce dernier souhaitait en effet monter sa propre entreprise. Dans ce contexte et avec regret, la société a dû mettre en œuvre un processus de recrutement (...) Alors que son remplaçant avait été choisi et testé, Monsieur L. T. est revenu sur sa décision de démissionner. Dans ce contexte, la direction a été dans l'obligation de procéder à son licenciement » ;

Attendu que le témoignage de cette ancienne collègue de travail de F. L. T. démontre la réalité de l'intention de démissionner, mais n'atteste pas de sa formalisation auprès de l'employeur ;

Qu'à cet égard, diverses attestations sont produites, dont le contenu doit être examiné avec prudence, s'agissant d'employés toujours en poste chez la SAM DO-RO, mais dont la teneur convergente accroît la force probante ;

Attendu que Monsieur Y. L., directeur technique de la société précise dans une attestation du 9 mai 2012 que F. L. T. a personnellement manifesté à plusieurs reprises, entre mai et septembre 2008, sa volonté sans équivoque de démissionner de son poste de chef d'atelier Offset et précise :

« Cette décision était à ma connaissance connue de tous les membres du personnel de l'entreprise. Dans ce contexte, et avec regret, la direction de la société a dû mettre en œuvre un processus de recrutement afin de remplacer ce salarié

démisionnaire. J'ai participé avec l'aide de F. L. T. au choix de son remplaçant. Alors que son remplaçant avait été choisi et testé, F. L. T. est revenu sur sa décision de démissionner » ;

Attendu en outre que F. C., conducteur offset expert depuis novembre 1994, précise que F. L. T. lui a, à plusieurs reprises, expliqué les raisons de sa démission, à savoir la création de sa propre entreprise, et lui a fait part de son enthousiasme à cet égard ;

Attendu que si la réalité et l'officialisation de l'intention de démissionner de F. L. T. est dès lors établie, encore faut-il - pour qualifier de grave la faute résultant de son désistement - que le processus de recrutement alors entrepris par l'employeur ait bien eu pour effet de pourvoir à son futur remplacement ;

Attendu que les premiers juges ayant estimé que le processus de recrutement ne visait pas le poste de responsable d'atelier offset, mais celui de « chef d'atelier » destiné à renforcer l'équipe selon les propres allégations de F. L. T., il y a lieu de se référer à l'attestation produite en cause d'appel émanant de F. C. ;

Attendu que ce salarié, précisément recruté au visa de l'annonce rédigée avec l'aide de F. L. T., précise dans son témoignage dénué d'équivoque :

« J'ai été embauché au sein de la société DO-RO en qualité de responsable d'atelier offset afin de remplacer F. L. T., démissionnaire. Ce dernier a participé activement à ma période de test en novembre 2008, il voulait créer sa propre entreprise et cherchait quelqu'un pour le remplacer après son départ » ;

Attendu qu'il est dès lors établi que le départ imminent de F. L. T. était acquis à la conviction de F. C., qui avait parfaitement conscience de devoir le remplacer dans un avenir proche ;

Que le mail du 9 septembre 2008 au demeurant analysé par le Tribunal du travail, dont l'objet était « remplacement de Fabien » corrobore le motif de l'embauche de F. C. ;

Attendu que force est enfin de constater que F. L. T. - dont les fiches de salaire sont produites - conservait toujours quelques jours de congés pour le dernier trimestre de chaque année, sauf en octobre 2008, date à laquelle il a purgé ses deux derniers jours de congés payés ;

Attendu qu'en l'état de cet ensemble d'éléments probants convergents, il apparaît établi à la conviction de la Cour que l'attitude de F. L. T., ayant consisté à annoncer sa démission et à en faire assumer les conséquences par l'employeur, avant de se désister brusquement, caractérise la faute grave justifiant son licenciement immédiat ;

Qu'aucun abus ne résulte par ailleurs de la mise en cause de la rupture proprement dite.

Attendu que le jugement entrepris du 20 octobre 2011 devra en conséquence être infirmé en toutes ses dispositions et F. L. T. débouté de l'ensemble de ses demandes, tant au titre d'un licenciement sans motif valable que d'une rupture abusive ;

Attendu que les dépens de première instance et d'appel demeureront à sa charge ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTE DE MONACO,

statuant contradictoirement comme juridiction d'appel du Tribunal du Travail,

- Infirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 20 octobre 2011 par le Tribunal du travail,
- Dit et juge que le licenciement de F. L. T. est justifié par un motif valable et fondé sur une faute grave,
- Dit qu'il ne présente pas un caractère abusif,
- Déboute F. L. T. de l'ensemble de ses demandes,
- Le condamne aux dépens de première instance et d'appel, distraits au profit de Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation,
- Ordonne que lesdits dépens seront provisoirement liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable,

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la Cour d'appel, au Palais de Justice, à Monaco, le 11 DECEMBRE 2012 par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, officier de l'ordre de Saint-Charles, Monsieur Thierry PERRIQUET, et Monsieur Marc SALVATICO, conseillers, en présence de Monsieur Jean-Jacques IGNACIO, substitut du procureur général, assistés de Madame Laura SPARACIA-SIOLI, greffier en chef adjoint, chevalier de l'ordre de Saint-Charles.-