

Cour d'appel, 24 juin 2014, Société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HÔTEL, exploitant sous l'enseigne FAIRMONT MONTE-CARLO c/ d. LE.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	24 juin 2014
<i>IDBD</i>	12370
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Civile
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Procédure civile ; Contrats de travail ; Responsabilité de l'employeur ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2014/06-24-12370>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Appel civil - Appel incident - Forme - Moment - Régularité des pièces - Nullité - Conditions

Contrat de travail - Rupture - Qualification - Conséquences - Employeur - Responsabilité du fait du commettant - Comportement désobligeant et propos vexatoires

Résumé

Tout appel incident peut être formé par conclusions même après l'expiration du délai d'appel contre certaines dispositions du jugement déféré n'ayant pas fait l'objet d'un appel principal (CR : 15 mars 2004).

Si toute attestation doit obéir aux prescriptions de l'article article 324 du Code de procédure civile, il convient de rappeler que l'alinéa 4 invoqué invite les auteurs d'une attestation à préciser s'ils ont " *quelque intérêt au procès*". Il s'agit donc d'une précision à apporter lorsque cet intérêt existe, de sorte que l'absence d'une telle mention doit être entendue comme un défaut d'intérêt et ne peut être sanctionnée dès lors par la nullité de la pièce qui comporte les mentions légales imposées. Les développements relatifs à l'anachronisme de certaines attestations et leur défaut de valeur probante ne constituent nullement des causes de nullité et s'avèrent donc inopérants à ce stade.

Doivent être distinguées en droit du travail les deux notions d'initiative et d'imputabilité de la rupture. Si celui qui prend l'initiative de mettre un terme au contrat doit en principe en supporter les conséquences, certaines circonstances permettent d'imputer la rupture à celui des co-contractants qui a gardé un rôle passif et n'a pris aucune initiative. En fait, le non-respect par un employeur de ses obligations substantielles peut rendre impossible pour un salarié la poursuite de son contrat de travail et autoriser les juridictions à qualifier la rupture, dont la responsabilité incombe alors à l'employeur, en licenciement.

Selon l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail modifié, toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis emporte obligation pour la partie responsable, de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis prévu à l'article 7, alinéa 1er. Aux termes de l'alinéa 2 de l'article 11 précité, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis si elle résulte notamment d'un cas de force majeure.

L'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946 donne compétence exclusive au Tribunal du Travail pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre d'une part les employeurs et leurs représentants et d'autre part les salariés qu'ils emploient, mais également des différends nés entre salariés à l'occasion du travail. En vertu de l'article 1231 alinéa 4 du Code civil, les commettants sont responsables du dommage causé par leurs préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés.

COUR D'APPEL

R.

ARRÊT DU 24 JUIN 2014

En la cause de :

- Société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HOTEL, exploitant sous l'enseigne FAIRMONT MONTE-CARLO, ayant son siège 12 avenue des Spélugues à Monaco, agissant poursuites et diligences de son administrateur délégué en exercice, domicilié et demeurant en cette qualité audit siège,

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Monsieur d. LE., demeurant X, 06500 MENTON,

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Danièle RIEU, avocat au Barreau de Nice, substituée par Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au même Barreau ;

INTIMÉ,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 31 mai 2013 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 26 juillet 2013 (enrôlé sous le numéro 2014/000031) ;

Vu les conclusions déposées les 10 décembre 2013 et 25 mars 2014, par Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur, au nom de d. LE. ;

Vu les conclusions déposées le 12 février 2014, par Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur, au nom de la SAM MONTE-CARLO GRAND HOTEL ;

À l'audience du 13 mai 2014, vu la production de leurs pièces par les conseils des parties ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par la SAM MONTE-CARLO GRAND HÔTEL, à l'encontre d'un jugement du Tribunal du Travail du 31 mai 2013.

Considérant les faits suivants :

Le 6 février 2009, d. LE. était victime d'un accident du travail qui entraînait la suspension de son contrat de travail pendant plusieurs mois.

Avant la reprise du travail, initialement prévue au 6 août 2009, mais finalement reportée au 1er octobre suivant, d. LE. s'adressait à son employeur pour connaître son affectation de retour.

S'en suivait un échange de correspondance avec celui-ci, au cours duquel d. LE. exprimait finalement sa volonté de ne pas reprendre son travail auprès de son responsable m. GA. en raison du harcèlement qu'il subirait de sa part. À défaut d'obtenir une réponse positive à ce sujet, il prenait l'initiative de rompre le contrat de travail le 26 août 2009 et « *s'auto-licenciait* » selon ses termes, confirmant encore les 9 et 23 septembre 2009 sa prise de position qu'il attribuait à l'attitude de son supérieur direct.

d. LE. ne se présentait pas sur le lieu de son travail à l'issue de son arrêt de travail, et ce malgré mise en demeure de faire à lui adressée le 5 octobre 2009.

Soutenant que d. LE. serait entièrement responsable de la cessation de l'exécution du contrat de travail, l'employeur a saisi le Tribunal du Travail aux fins notamment de voir prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts du salarié, lequel reconventionnellement a soutenu que la rupture était en réalité imputable à l'employeur et s'analyserait donc en un licenciement.

Suivant jugement du 31 mai 2013, auquel il convient de se référer pour un plus ample exposé des faits de la cause, le Tribunal du Travail statuant dans l'instance opposant la SAM MONTE-CARLO GRAND HÔTEL, ci-après MCGH, à d. LE., a :

« (...) Constaté que d. LE. a renoncé à sa demande relative à l'indemnité de nourriture et n'a formulé aucune demande au titre de l'indemnité de licenciement ;

Annulé, avec toutes conséquences de droit, l'avertissement notifié le 26 mars 2008 ;

Constaté que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ayant existé entre d. LE. et la société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HÔTEL est sans objet ;

Dit que la rupture du contrat de travail ayant existé entre d. LE. et la société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HÔTEL s'analyse en une démission ;

Condamné la société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HÔTEL à payer à d. LE. la somme brute de 6.599,78 euros (six mille cinq cent quatre vingt dix neuf euros et soixante dix huit centimes) à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, avec intérêts au taux légal à compter du 30 novembre 2009 et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Déclaré la société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HÔTEL responsable des agissements de son préposé et tenu de réparer le préjudice moral qui en est résulté pour d. LE. ;

Condamné la société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HÔTEL à payer à d. LE. la somme de 40.000 euros (quarante mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Ordonné la délivrance par la société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HÔTEL à d. LE., dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement, d'un certificat de travail mentionnant une date d'entrée au 15 janvier 1982 et une date de sortie au 27 septembre 2009 ainsi que d'une attestation ASSEDIC ;

Débouté les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamné la société anonyme monégasque MONTE-CARLO GRAND HÔTEL aux dépens du présent jugement (...).

Au soutien de cette décision les premiers juges ont pour l'essentiel retenu que la rupture, qui ne pouvait être imputée à l'employeur faute de preuve d'une faute de sa part, s'analysait en une démission de la part du salarié, mais que la faute commise par le préposé de l'employeur justifiait l'allocation de dommages-intérêts.

Suivant exploit du 26 juillet 2013, la SAM MONTE-CARLO GRAND HÔTEL a interjeté appel partiel de ce jugement dont elle a sollicité la réformation pour entendre voir :

« - déclarer nulles et sans effet, et de ce fait dénuées de valeur probante les attestations produites par d. LE. sous les numéros 10, 11, 11bis, 12, 12bis, 13, 13bis, 14, 14bis, 15, 34 et 35 avec toutes conséquences de droit,

– dire et juger que les conditions dans lesquelles d. LE. a indiqué qu'il ne ferait plus partie des effectifs de l'établissement, ne peuvent pas s'interpréter comme une démission,

- prononcer la résiliation du contrat de travail, aux torts de d. LE., à effet du 1er juillet 2009, date à laquelle il n'a pas repris son travail,
- le condamner à lui payer la somme de 12.207,42 euros à titre de réparation du non-respect du préavis,
- le débouter de toutes demandes contraires,
- le condamner aux entiers dépens de première instance et d'appel, distraits au profit de Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur, sous sa due affirmation. »

Ajoutant à ses premiers écrits tenus pour répétés, l'appelante a en outre demandé à la Cour, dans ses conclusions en date du 12 février 2014 de :

« - réformer en toutes ses dispositions le jugement du 31 mai 2013,

À titre principal,

- se déclarer incompétent pour statuer sur une question de responsabilité civile du commettant du fait de son préposé, hors du champ de la loi n°729 du 16 mars 1963,

Subsidiairement,

- dire et juger que d. LE. ne démontre pas de préjudices en ce qui concerne le harcèlement moral allégué,
- dire et juger qu'il ne démontre pas plus de lien de causalité,
- le débouter de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions. »

Au soutien de son appel, la société MCGH reproche en premier lieu aux premiers juges d'avoir validé les attestations contestées bien qu'elles ne satisfassent pas aux prescriptions de l'article 324 du Code de procédure civile en ses points 3 ou 4, selon les cas.

En second lieu, sur la qualification juridique de la rupture, elle soutient que le courrier du salarié en date du 26 août 2009 ne saurait être considéré comme une démission dans la mesure où son contenu n'exprime pas une volonté claire et univoque de démissionner, alors qu'une requalification en licenciement ne saurait pas davantage être envisagée compte tenu des éléments de la cause tenant essentiellement au fait que d. LE. ne pouvait subir le harcèlement dénoncé puisqu'il était en arrêt de travail depuis 6 mois.

La responsabilité de la rupture incombe donc selon l'employeur à la faute de d. LE. qui a cessé, sans en avoir justifié, l'exécution de son contrat de travail dont la résiliation judiciaire sera prononcée à ses torts et qui devra en assumer les conséquences pécuniaires en payant le préavis de trois mois auquel il avait droit en sa qualité de cadre.

En troisième lieu, l'appelante estime que la détermination de sa responsabilité civile en sa qualité de commettant échappe à la compétence du Tribunal du Travail dans la mesure où selon elle les litiges relatifs à la responsabilité civile relèveraient de la compétence des juridictions civiles.

Au-delà, elle argue de l'impossibilité d'engager la responsabilité civile de l'employeur sur la base de l'article 1231 du Code civil sans qu'ait été préalablement établie la responsabilité du préposé à l'issue d'un débat loyal, complet et contradictoire, ce qui ne s'avère pas être le cas en l'espèce faute pour m. GA. d'avoir été attiré en la cause.

Enfin la responsabilité du commettant suppose la démonstration d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité, démonstration qui ferait défaut en l'espèce au regard des éléments de la cause : harcèlement invoqué soudainement à la suite d'une suspension de plus de 6 mois du contrat de travail sans jamais avoir été évoqué jusque-là, un seul certificat médical produit, en instance de divorce au moment des faits.

d. LE., intimé et appelant partiel, entend pour sa part voir :

- donner acte à la société MCGH de ce qu'elle lui a remis un certificat de travail conforme, lui a versé la somme de 6.599,78 euros brute au titre des congés payés, et lui a remis une attestation POLE EMPLOI,
- réformer partiellement le jugement en ce qu'il a dit que la rupture s'analysait en une démission et fixé la somme de 40.000 euros à titre de dommages-intérêts,

Et statuant à nouveau,

- constater qu'il a pris acte de la rupture de son contrat de travail en imputant la responsabilité à son employeur,
- dire que cette rupture est imputable à l'employeur et s'analyse en un licenciement sans motif valable,
- en conséquence le condamner à lui payer :

- la somme de 12.207,42 euros à titre d'indemnité de préavis, outre les congés payés y afférents pour 1.220,74 euros,
- la somme de 32.327,05 euros à titre d'indemnité de congédiement,
- la somme de 3.730,04 euros à titre de prorata de 13e mois,
- la somme de 200.000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement dans le travail, détérioration de la santé et rupture abusive du contrat de travail, sans que cette somme ne soit inférieure à ce qui a été alloué par le Tribunal du Travail,
- dire que les sommes dues devront être réglées avec intérêts de droit à compter de la demande en justice et prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir,
- débouter l'employeur de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
- le condamner aux dépens.

À l'appui de ses prétentions, d. LE. dénonce les brimades successives dont il a été la victime de la part du nouveau chef exécutif cuisine à compter du 1er semestre 2008 et invoque les 4 mutations successives qui lui ont été imposées pour justifier son refus de reprendre le travail dans les mêmes conditions.

Il indique que le jugement devra être confirmé relativement aux attestations produites, l'adjonction de pièces bis ayant eu pour effet de les régulariser.

Il énonce encore que les premiers juges ont justement estimé que la demande de résiliation judiciaire était sans objet en l'état de la rupture préalable du contrat de travail.

Affirmant avoir été victime d'un harcèlement de son supérieur hiérarchique sans avoir trouvé aucun soutien de la part de la société MCGH, il indique avoir été contraint de prendre acte de la rupture de son contrat de travail dont la poursuite était devenue impossible du fait de l'employeur ; dans ces conditions la rupture s'analyserait en un licenciement sans motif valable avec toutes conséquences de droit : paiement des indemnités de préavis, de congédiement, de licenciement, de congés payés, de 13e mois et délivrance d'un certificat de travail conforme.

Il précise que la juridiction du travail est compétente pour connaître l'ensemble des litiges dans le cadre du contrat de travail, de sorte que l'examen de la responsabilité de l'employeur du fait des agissements d'un de ses préposés ne saurait échapper à son examen.

Il expose encore que le comportement de m. GA., tel que dénoncé par ses soins sans succès et en toutes hypothèses suffisamment caractérisé par les 4 mutations intervenues depuis l'arrivée de ce dernier au FAIRMONT HÔTEL, est constitutif d'une faute dont les conséquences engagent la responsabilité de l'employeur.

Le montant des dommages-intérêts alloués en réparation du préjudice causé sera réévalué à la somme de 200.000 euros compte tenu de sa particulière gravité, tant au regard de ses conséquences morales (déstabilisé psychologiquement) que de ses conséquences financières (perte de salaire importante faute d'avoir pu retrouver un emploi équivalent).

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé ;

SUR CE,

Attendu quant à la procédure, que l'appel principal régulièrement régularisé dans les délais légaux est recevable ;

Que tout appel incident peut être formé par conclusions même après l'expiration du délai d'appel contre certaines dispositions du jugement déféré n'ayant pas fait l'objet d'un appel principal (CR : 15 mars 2004), en sorte que l'appel incident bien que formé tardivement par d. LE. sera déclaré recevable ;

Attendu que la société MCGH se déclare appelante partielle et ne remet pas en cause dans son exploit d'appel les dispositions du jugement ayant constaté que d. LE. avait renoncé à sa demande relative à l'indemnité de nourriture et n'avait formulé aucune demande au titre de l'indemnité de licenciement, ayant annulé l'avertissement du 26 mars 2008 et l'ayant condamné à payer la somme de 6.599,78 euros, outre intérêts, à titre d'indemnité de congés payés, pas davantage que d. LE. qui demande sur ces points la confirmation de la décision ; qu'elle insère toutefois dans ses conclusions du 12 février 2014, de manière nouvelle, contradictoire et non explicitée dans le corps de ses écrits, une disposition rédigée en termes généraux tendant à voir réformer en toutes ses dispositions le jugement, tout en tenant pour répétées ses demandes formulées dans ses précédentes écritures ; que compte tenu de ces circonstances, cette disposition n'est pas de nature à lier la Cour d'appel sur les dispositions du jugement non querellées qui s'avèrent en conséquence définitives ;

Sur la régularité des pièces

Attendu que la société appelante prétend que plusieurs attestations adverses (pièces n°10, 11, 12, 12bis, 13, 13bis, 14, 14bis, 34 et 35) seraient nulles faute de satisfaire à la quatrième condition de l'article 324 du Code de procédure civile qui exigerait que le témoin précise « *s'il a ou non quelque intérêt au procès* » ;

Attendu que si toute attestation doit obéir aux prescriptions de l'article 324 précité, il convient de rappeler que l'alinéa 4 invoqué invite les auteurs d'une attestation à préciser s'ils ont « *quelque intérêt au procès* » ; qu'il s'agit donc d'une précision à apporter lorsque cet intérêt existe, de sorte que l'absence d'une telle mention doit être entendue comme un défaut d'intérêt - ce d'autant qu'il n'est pas soutenu qu'un tel intérêt existerait en l'espèce - et ne peut être sanctionnée dès lors par la nullité de la pièce qui comporte les mentions légales imposées ;

Attendu que l'employeur prétend encore que la pièce portant le numéro 11bis ne remplirait aucune des conditions de forme visées par l'article 324 du Code de procédure civile, ce qui n'est manifestement pas le cas puisqu'elle est notamment écrite, datée et signée de la main de son auteur, sans indiquer avec précision quelle formalité prescrite n'aurait en réalité pas été respectée en sorte qu'il sera débouté de sa demande ;

Qu'il invoque la nullité pour vice de forme des pièces 12 et 12bis en ce que le document d'identité accompagnant le témoignage ne comporte pas de signature ; que ces attestations doivent donc être déclarées nulles, le document d'identité produit ne permettant pas de vérifier l'identité de l'auteur du témoignage, et écartées des débats, le jugement étant réformé sur ce point ;

Attendu que la régularité des pièces numérotées 13 et 14 ne saurait plus être discutée en l'état des pièces qui les complètent produites en cause d'appel sous les numéros 13bis et 14bis qui précisent que leurs auteurs travaillent pour la société MCGH avec laquelle ils ont donc un lien de subordination, la déclaration contraire faite en préambule des témoignages procédant manifestement en l'occurrence non d'une mauvaise foi mais d'une mauvaise compréhension de ces termes ;

Que l'attestation établie par j. TO. (pièce n°15) précise qu'il était l'ancien supérieur de d. LE. ; qu'y est ainsi mentionné le lien de subordination avec la société MCGH ; que l'attestation satisfait donc sur ce point l'exigence posée par l'article 324 précité, la déclaration faite en préambule d'un défaut de subordination ne dissimulant de fait pas l'existence d'un tel lien mais relevant plutôt d'une mauvaise compréhension de ces termes ;

Attendu que les attestations produites en pièces n° 34 et 35 ne satisfont pas à l'article 324-3° du Code de procédure civile en ce que leurs auteurs ne précisent pas leur profession ; qu'elles doivent être déclarées nulles par application de ce texte, le jugement étant réformé de ce chef ;

Attendu enfin que les développements relatifs à l'anachronisme de certaines attestations et leur défaut de valeur probante ne constituent nullement des causes de nullité et s'avèrent donc inopérants à ce stade ;

Sur la qualification juridique de la rupture

Attendu que l'employeur a saisi la juridiction sociale d'une demande de résiliation judiciaire ;

Qu'à cet égard il n'a jamais été contesté que le contrat de travail avait été rompu suite à la notification de la rupture par le salarié intervenue à travers la lettre recommandée du 26 août 2009, et donc préalablement à la saisine du Tribunal du Travail, ce qui rendait irrecevable la demande de résiliation judiciaire ;

Attendu en l'espèce qu'il convient de déterminer si le départ de d. LE. pouvait caractériser une initiative de rupture émanant de ce salarié, ou s'il n'était pas en réalité imputable à la société MCGH et constitutif d'un licenciement comme le soutient ce dernier ;

Attendu que doivent être distinguées en droit du travail les deux notions d'initiative et d'imputabilité de la rupture ;

Que si celui qui prend l'initiative de mettre un terme au contrat doit en principe en supporter les conséquences, certaines circonstances permettent d'imputer la rupture à celui des co-contractants qui a gardé un rôle passif et n'a pris aucune initiative ; qu'en fait, le non-respect par un employeur de ses obligations substantielles peut rendre impossible pour un salarié la poursuite de son contrat de travail et autoriser les juridictions à qualifier la rupture, dont la responsabilité incombe alors à l'employeur, en licenciement ;

Qu'il appartient donc à la Cour en l'espèce d'apprécier si d. LE. a pu être contraint de rompre son contrat en raison d'une faute de l'employeur, comme il le soutient, à défaut de quoi sa décision s'analysera en une démission ;

Que d. LE. affirme que sa décision serait la conséquence du harcèlement moral, connu de la direction, dont il était l'objet de la part de son responsable m. GA. ; que la preuve de ces faits fautifs, c'est à dire du manquement de l'employeur, appartient au salarié ;

Attendu, en l'espèce, qu'il est constant que début 2008, m. GA. devenait le supérieur direct de d. LE. ; que ce dernier, bien que se disant victime depuis le début de cette collaboration de brimades régulières et de pression de la part de son responsable, n'a toutefois informé son employeur de cette situation que le 19 août 2009 dans le cadre de l'échange de correspondance afférent à son retour d'arrêt de travail, sans produire aucun élément probant permettant de retenir que la Direction des Ressources Humaines était effectivement déjà au courant de ce conflit ou aurait dû l'être, comme l'ont fort justement retenu les premiers juges ; qu'en effet outre que d. LE. précisait lui-même dans ce courrier « *jusqu'à aujourd'hui je ne vous ai pas alerté car je ne voulais pas envenimer les choses* », les attestations produites en la cause ne font nulle référence à une quelconque inertie de l'employeur face à une situation non ignorée de lui ou qu'il ne pouvait pas avoir ignorée compte tenu d'évènements ou faits précis nécessairement connus de l'employeur ; qu'il sera encore observé que les deux premiers courriers de d. LE. ne contenaient nulle référence à la situation conflictuelle invoquée, celui-ci se contentant de demander des précisions sur son affectation ;

Qu'en outre, d. LE., bien qu'invité suivant courrier du 29 juillet 2009 à prendre contact avec ce directeur pour discuter des responsabilités qui lui seraient dévolues, n'a pas estimé devoir donner suite à cette proposition - qui lui aurait pourtant permis d'exposer plus facilement la situation difficile qu'il déclare avoir été la sienne -, et a préféré exposer par écrit ses

griefs avant de rompre, sans attendre l'organisation, même un peu lointaine, du rendez-vous envisagé, et hors toute discussion préalable, son contrat de travail ;

Qu'ainsi il n'est nullement établi que l'employeur aurait manqué à son obligation de bonne foi en s'abstenant de prendre les mesures appropriées relativement à une situation de harcèlement qu'il aurait dû connaître ;

Attendu en définitive qu'aucun manquement grave de l'employeur n'est avéré face à des difficultés qui ne lui avaient été dénoncées qu'une semaine seulement avant la rupture et dont il se proposait de discuter avec son salarié avant la reprise effective du travail ; que par suite c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que la décision prise par d. LE. de rompre le contrat de travail s'analysait en une démission ;

Sur les conséquences de la rupture

Attendu que les premiers juges ont tiré les conséquences légales qui s'imposaient de la démission de d. LE. en le déboutant de ses demandes en paiement au titre de l'indemnité de préavis, des congés payés afférents et de l'indemnité de congédiement ;

Attendu que selon l'article 11 de la loi n°729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail modifié, toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis emporte obligation pour la partie responsable, en l'occurrence d. LE., de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis prévu à l'article 7, alinéa 1er ;

Que selon ce dernier texte, la durée du préavis est, sauf convention collective ou usage non caractérisés en l'espèce, fixée à deux mois, si l'ancienneté du salarié au service d'un même employeur est supérieure comme en l'espèce à deux années ininterrompues, le délai de préavis étant toutefois réduit de moitié lorsque le contrat est dénoncé par le salarié ;

Qu'enfin aux termes de l'alinéa 2 de l'article 11 précité, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis si elle résulte notamment d'un cas de force majeure ;

Que c'est donc à bon droit, par une exacte application des dispositions applicables en la matière, que le Tribunal du Travail a retenu que d. LE. n'avait pas à verser l'indemnité correspondant au préavis d'un mois auquel il était normalement tenu à compter du 27 août 2009, date de présentation de la lettre de rupture, en l'état du cas de force majeure existant en la cause et tenant à la suspension du contrat de travail jusqu'au 30 septembre 2009 ;

Attendu sur la demande de 13e mois formée par d. LE., que celui-ci s'appuie sur l'accord du 12 mai 1971 pour les quatre étoiles luxe (Palaces) prévoyant le versement d'une prime de 13e mois versée au prorata des mois travaillés après un an de présence ;

Que toutefois et au terme de ce même accord, la prime n'est pas due aux employés quittant volontairement leur emploi comme en l'espèce ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement par substitution de motifs en ce qu'il a rejeté cette demande ;

Sur la responsabilité de l'employeur

Attendu que d. LE. recherche la responsabilité de la société MCGH en sa qualité de commettant, pour la faute qu'aurait commise son préposé m. GA. dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ;

Que l'appelante invoque l'incompétence de la juridiction du travail pour statuer sur cette responsabilité purement civile ;

Attendu que l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946 donne compétence exclusive au Tribunal du Travail pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre d'une part les employeurs et leurs représentants et d'autre part les salariés qu'ils emploient, mais également des différends nés entre salariés à l'occasion du travail ;

Qu'en vertu de l'article 1231 alinéa 4 du Code civil, les commettants sont responsables du dommage causé par leurs préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés ;

Que pour établir la réalité du harcèlement moral imputé à m. GA., d. LE. produit un certain nombre d'attestations ;

Qu'ainsi, j. LE. a déclaré le 20 février 2009 « (...) avoir été témoin à plusieurs reprises de parole dégradante et déplacée de la part de Monsieur GA. à l'encontre de Monsieur d. LE. Tu es nul, que vais-je faire de toi étais le quotidien de Monsieur d. LE. (...) » ;

Que de même, p. BA., chef de partie, a indiqué, aux termes d'une attestation en date du 30 juillet 2009 :

« (...) après avoir déplacé Monsieur d. LE. de son poste de travail (chef garde-manger) il l'a fait »tourner« dans tout l'établissement... J'ai pu constater à plusieurs reprises et de façon récurrente l'acharnement de Monsieur GA. m. à réprimander et à dévaluer le travail de Monsieur d. LE., et le plus souvent devant ces collègues de travail. Quelques exemples : ça ne va jamais, vous n'êtes qu'un incapable, vous ne comprenez rien, ce n'est pas ce que je vous ai demandé (...) » ;

Que pour sa part o. RI., également chef de partie, a invoqué dans son témoignage établi le 18 janvier 2009 avoir entendu à plusieurs reprises des propos infondés et permanents sur Monsieur d. LE. : « (...) tu comprends rien – nul incapable – tu es mauvais ! pas bon - en permanence (...) » ;

Qu'en revanche le témoignage de v. BA. qui ne fait état d'aucun fait ou parole précis et circonstancié ne peut être pris en considération, pas davantage que celui de j. TO., témoignage de bonne moralité de d. LE. qui ne porte pas sur les faits en cause ;

Attendu qu'il résulte des éléments précis et concordants qui précèdent que m. GA. (préposé), chef exécutif cuisine au service de la société MCGH (commettant), a durant l'année de sa collaboration avec d. LE. (début 2008 à février 2009 date

de l'accident du travail) adopté de manière répétée une attitude pour le moins humiliante et vexatoire ; qu'il a en outre fait preuve d'un acharnement envers lui dans la mesure où depuis son arrivée comme chef exécutif cuisine, d. LE., chef garde-manger, avait successivement et de manière inexplicable été affecté à diverses fonctions : chef tournant, remplacement chef pistou soir puis chef à l'Argentin, la réorganisation des cuisines évoquée à cette fin par la direction n'étant nullement établie ;

Qu'il s'ensuit que m. GA. apparaît avoir commis une faute dans le cadre de ses fonctions et à l'occasion de son travail, de sorte que la responsabilité de la société appelante est engagée, en sa qualité d'employeur, pour le préjudice ainsi causé à d. LE. ;

Attendu qu'en réparation, d. LE. sollicite l'allocation de la somme de 200.000 euros à titre de dommages-intérêts, estimant que les remarques infondées et vexatoires incessantes, les changements de fonctions et de responsabilités, la surcharge de travail et la sanction infondée, le refus de l'écouter et dialoguer et enfin le refus de prendre acte de la rupture de son contrat de travail et de l'attestation qui doit être remplie par l'employeur pour POLE EMPLOI, lui ont occasionné un préjudice d'une particulière gravité ;

Mais attendu que ne doivent être en l'espèce indemnisées que les conséquences de la faute commise par son employé, dès lors que l'employeur n'est responsable d'aucune faute dans la rupture du contrat de travail en l'état de la démission de d. LE., pas davantage qu'il n'a commis d'abus ;

Attendu que le préjudice moral subi par ce salarié doit être évalué à la somme de 12.000 euros, dans la mesure où les difficultés professionnelles rencontrées et la tension qu'il subissait du fait des remarques et propos désobligeants et répétés, n'ont pu que déstabiliser d. LE. qui avait toujours donné satisfaction à son employeur et le placer dans une situation particulièrement délicate et inconfortable dans le cadre de ses relations de travail, étant toutefois relevé que l'unique certificat médical produit par l'intimé repose quant aux causes de la dégradation de sa santé sur les seuls dires de l'intéressé qui par ailleurs était parallèlement en instance de divorce ;

Qu'il convient en conséquence de réformer la décision du Tribunal du Travail et de condamner, en conséquence, la SAM MCGH à payer à d. LE. la somme de 12.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation des dommages causés par m. GA. à l'occasion de son travail, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Attendu que l'exécution du présent arrêt ne pouvant être suspendue par un éventuel pourvoi, la demande d'exécution provisoire formée par d. LE. s'avère sans objet et sera en conséquence rejetée ;

Attendu que les parties succombant chacune pour partie dans leurs prétentions, elles supporteront par moitié les dépens de la présente instance ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit les appels,

Constate que la SAM MONTE-CARLO GRAND HÔTEL a remis à d. LE. un certificat de travail conforme, lui a versé la somme de 6.599,78 euros brute au titre des congés payés outre intérêts, et lui a remis une attestation POLE EMPLOI,

Confirme le jugement rendu le 31 mai 2013 par le Tribunal du Travail en ses dispositions critiquées, sauf en ce qu'il a :

- Rejeté l'exception de nullité des pièces produites par d. LE. sous les numéros 12, 12bis, 34 et 35,
- Alloué à d. LE. la somme de 40.000 euros à titre de dommages-intérêts,

Le réforme de ces chefs,

Et statuant à nouveau,

Déclare nulles les attestations portant les numéros 12, 12bis, 34 et 35 et les écarte des débats,

Condamne la SAM MONTE-CARLO GRAND HÔTEL à payer à d. LE. la somme de 12.000 euros à titre de dommages-intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Déboute les parties de leurs prétentions plus amples ou contraires,

Fait masse des dépens et dit qu'ils seront supportés par moitié par la SAM MONTE-CARLO GRAND HÔTEL et d. LE., avec distraction au profit de Maîtres Sophie LAVAGNA et Richard MULLOT, avocats-défenseurs sous leur due affirmation, chacun en ce qui le concerne,

Ordonne que lesdits dépens seront provisoirement liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable.

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Monsieur Gérard FORET-DODELIN, Vice-Président, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Monsieur Thierry PERRIQUET, Conseiller, Madame Muriel DORATO-CHICOURAS, Conseiller, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, assistés de Madame Laura SPARACIA-SIOLI, Greffier en chef adjoint, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,

Lecture est donnée à l'audience publique du 24 JUIN 2014, par Monsieur Gérard FORET-DODELIN, Vice-Président, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, assisté de Madame Laura SPARACIA-SIOLI, Greffier en chef adjoint, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, en présence de Monsieur Gérard DUBES, premier substitut du Procureur Général, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles.